

LEYES DE PROTECCIÓN PARA EL TRABAJADOR AGRÍCOLA

Una guía en línea para campesinos en
los Estados Unidos y Puerto Rico

Investigación y redacción
BRIAN R. CRADDOCK

Mayo 2017

MOTIVATION EDUCATION & TRAINING, INC.
Stacey Taylor, Directora Ejecutiva

MOTIVATION EDUCATION & TRAINING, INC.

Post Office Box 1838

New Caney, Texas 77357

281.689.5544

AGRADECIMIENTOS

El análisis de las leyes de protección en el trabajo, las cuales se presentan en forma breve en esta guía, fue hecho bajo una concesión de la Administración de Empleo y Entrenamiento del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. MET desea dar las sinceras gracias a la División de Programas Nacionales, por su soporte financiero para esta tarea. También, por su cooperación en revisar el borrador, mucho del crédito para la exactitud del contenido va a las 374 agencias federales y estatales que administran las leyes explicadas aquí dentro.

RESPONSABILIDAD EDITORIAL Y DERECHOS

Las conclusiones y opiniones expresadas en esta publicación representan las de Motivation Education & Training, Inc., y no reflejan la posición o la política del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, ni de las demás agencias federales y estatales responsables de la administración o cumplimiento de las leyes y reglamentos resumidos aquí dentro. Ninguna aprobación oficial de este material por ninguna agencia pública debe ser inferida. La guía puede ser libremente reproducida o citada sin permiso, pero con crédito a esta fuente por favor.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
--------------------	---

LEYES FEDERALES

CONTRATISTAS AGRÍCOLAS Y RECLUTAMIENTO DE TRABAJADORES	3
DERECHOS CIVILES.....	5
PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS.....	7
RELACIONES LABORALES Y REPRESENTACIÓN DE UNIÓN.....	12
SALUD Y SEGURIDAD	12
SEGURO Y COMPENSACIÓN	13
SUELDOS Y HORAS.....	14
TRABAJO DE MENORES	17
TRANSPORTACIÓN	17
VIVIENDA	19

LEYES ESTATALES

ALABAMA	23	NEBRASKA.....	171
ALASKA.....	24	NEVADA	176
ARIZONA	29	NEW HAMPSHIRE.....	182
ARKANSAS.....	36	NEW JERSEY.....	187
CALIFORNIA.....	40	NEW MEXICO.....	196
COLORADO	55	NEW YORK.....	202
CONNECTICUT.....	60	NORTH CAROLINA.....	210
DELAWARE.....	66	NORTH DAKOTA	217
FLORIDA.....	69	OHIO.....	220
GEORGIA	77	OKLAHOMA.....	227
HAWAII.....	79	OREGON	230
IDAHO.....	87	PENNSYLVANIA	241
ILLINOIS.....	92	PUERTO RICO	251
INDIANA.....	99	RHODE ISLAND	262
IOWA.....	104	SOUTH CAROLINA	267
KANSAS.....	110	SOUTH DAKOTA.....	271
KENTUCKY.....	114	TENNESSEE.....	274
LOUISIANA.....	118	TEXAS	279
MAINE	123	UTAH.....	287
MARYLAND	129	VERMONT.....	292
MASSACHUSETTS.....	136	VIRGINIA	297
MICHIGAN	143	WASHINGTON	303
MINNESOTA	152	WEST VIRGINIA	313
MISSISSIPPI.....	161	WISCONSIN	317
MISSOURI	163	WYOMING.....	329
MONTANA	167		

PROGRAMAS RELACIONADOS Y ASISTENCIA CON CUMPLIMIENTO

PROGRAMAS CAMPESINOS DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO.....	333
PROYECTOS DE ASISTENCIA LEGAL PARA TRABAJADORES AGRÍCOLAS	339
OBSERVADORES-DEFENSORES ESTATALES.....	342

INTRODUCCIÓN

LO QUE ES ESTA GUÍA

Esta publicación existe para informar a los trabajadores del campo en los Estados Unidos, así como también en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, de algunas de las protecciones extendidas a ellos bajo las leyes federales y estatales sobre el trabajo. Contiene descripciones breves y simplificadas de las leyes y los reglamentos relacionados con el trabajo que afectan al trabajador agrícola, e identifica las agencias responsables de hacerlas cumplir. Por lo general, cada una de las 871 disposiciones de ley mencionadas en esta guía impone ciertos deberes o restricciones a los patrones agrícolas para la protección o beneficio de sus empleados, y autoriza penas en contra de los patrones que no cumplan.

LO QUE NO ES ESTA GUÍA

Esta publicación no representa una interpretación oficial de la ley, por parte de ninguna agencia del gobierno ni de ninguna corte, y no es una copia de la ley misma. No todas las leyes de protección relacionadas al empleo son mencionadas, sino solamente aquéllas que se aplican a unos o todos los campesinos que trabajan de temporada, trabajando en la cosecha o en otras operaciones en la labor. Las leyes que completamente excluyen a los campesinos de su alcance, y cualquier condición o excepción a la ley que probablemente no aplicaría a los campesinos y sus familias, no son incluidas.

LA ORGANIZACIÓN DE ESTA GUÍA

Leyes Federales. La primera sección de esta guía contiene descripciones de las leyes establecidas por el Congreso, disposiciones que se aplican a los patrones y trabajadores afectados en todas partes del país, y que son administradas por agencias del gobierno nacional. Las leyes federales se presentan en diez categorías distintas, según el tipo de protección que le dan al trabajador. El nombre popular de cada ley está marcado con un punto (●), seguido por un resumen del contenido más importante de la ley ("Condiciones"), el nombre de la agencia que la administra o hace cumplir ("Administración"), y en algunos casos una nota sobre derechos especiales bajo la ley, las limitaciones de ella, o detalles relacionados.

Leyes Estatales. Las protecciones laborales establecidas por las legislaturas de los 50 estados y de Puerto Rico son descritas en la segunda sección de la guía. Las leyes de un estado se aplican a los trabajadores cuando están viviendo o trabajando allí, aun temporalmente, y en muchos casos pueden beneficiar a los trabajadores más que las leyes federales que tratan con el mismo tema. En la misma forma que la sección anterior, cada resumen estatal incluye el nombre familiar de la ley, una explicación breve de sus condiciones, y luego el nombre, pueblo, zona postal y número de teléfono de la oficina principal de la agencia que la hace cumplir.

Programas Relacionados y Asistencia con Cumplimiento. La última sección de la guía presenta información acerca de varios programas y agencias que pueden ayudar a los trabajadores que tienen preguntas tocante a los derechos relacionados al trabajo, o que tienen una queja específica tocante a un aspecto de su empleo que no se puede resolver por la agencia apropiada de cumplimiento.

CÓMO OBTENER AYUDA DE UNA AGENCIA FEDERAL O ESTATAL

Un trabajador que tiene un problema o una pregunta relacionada con una ley mencionada en esta guía, puede comunicarse con la oficina más cercana de la agencia identificada en el resumen. Muchas de las oficinas locales o del área de las agencias federales se pueden hallar en el libro de teléfono local, bajo "United States Government," o en el sitio USA.gov. Igualmente, las oficinas locales o del distrito de una agencia estatal muchas veces están alistadas en el libro de teléfono bajo el nombre del estado, o pueden ser localizadas al llamar a la oficina principal del estado — al número indicado en el resumen — o al rellenar el nombre de la agencia en un buscador de la red como Google o Bing.

RECORDATORIOS IMPORTANTES

A no ser que se indique diferente, el uso de las palabras "él," "le," y "lo" por todo este sitio tiene la intención de incluir y aplicar igualmente a hombres y mujeres, muchachos y muchachas.

El material en esta publicación se basa en leyes y condiciones que están en efecto los primeros de 2017. La persona que utilice esta guía debe estar consciente que las leyes cambian, y cualquier pregunta tocante al contenido o interpretación de una ley o un reglamento debe referirse a una agencia apropiada o a un abogado bien informado.

En fin, los trabajadores deben estar enterados de que la existencia de una ley no es ninguna garantía de que la ley vaya a hacer debidamente ejecutada. Cuando una queja a una agencia pública no ha sido resuelta a la satisfacción del trabajador, se le aconseja que el trabajador se ponga en contacto con un programa de servicios legales o con un abogado particular sobre la posibilidad de acción por la corte.

Leyes Federales

CONTRATISTAS AGRÍCOLAS Y RECLUTAMIENTO DE TRABAJADORES

● LEY DE PROTECCIÓN PARA TRABAJADORES AGRÍCOLAS MIGRANTES Y DE TEMPORADA

CONDICIONES: Esta ley requiere el registro de los contratistas agrícolas, pone restricciones en las actividades de ellos, y prescribe requisitos que tienen que seguir los contratistas, patrones agrícolas, asociaciones agrícolas y otros para la protección de los campesinos migrantes y de temporada.

Excepción — Esta ley *no se aplica* a las personas que operan como contratistas solamente dentro de 25 millas de su domicilio permanente, solamente dentro de su estado de residencia, y por no más que 13 semanas en el año.

Registro — Por lo general, es ilegal que alguien cobre para reclutar, ocupar, proveer o transportar a un campesino migrante o de temporada, a no ser que la persona tenga un certificado de registro concedido por el Departamento de Trabajo de los EE.UU., que especifica cuáles actividades de contratar en la agricultura la persona está autorizada de hacer. Los contratistas registrados y sus asistentes tienen que llevar el certificado con ellos todo el tiempo mientras que estén envueltos en actividades contratantes, y cuando se les pide, tienen que enseñar el certificado a todas las personas con que van a tratar como contratistas.

Confirmación de Registro — Nadie puede usar los servicios de un contratista agrícola para proveer un campesino migrante o de temporada, sin determinar primero que el contratista tiene un certificado válido de registro que autoriza la actividad que el contratista estaría haciendo.

Protecciones para Migrantes — Cada contratista, patrón agrícola, y asociación agrícola que emplea a un campesino migrante (aquellos que trabajan temporalmente o de temporada y que tienen que quedar ausentes de su hogar permanente de un día a otro) tiene que cumplir con ciertas responsabilidades, algunas de las cuales se explican en breve aquí:

Declaración de Información — Un contratista, patrón o asociación que recluta a un campesino migrante para el empleo tiene que, al momento del reclutamiento, proveer al trabajador un informe que especifique (1) el lugar del empleo, (2) los sueldos que se le van a pagar, (3) las cosechas y operaciones en que el trabajador será empleado, (4) el período del empleo, (5) la transportación, viviendas y otros beneficios que se le van a proporcionar, así como el costo que se le va a cobrar para cada uno de ellos, (6) la existencia de una huelga o una actividad laboral similar en el lugar de trabajo, (7) la existencia de cualquier arreglo donde el contratista o el patrón recibirá una comisión u otro beneficio de las tiendas u otros establecimientos como consecuencia de ventas a los trabajadores, y (8) cualquier cobertura de compensación de trabajo que se le va a proveer a los trabajadores.

Avisos — Los contratistas, patrones y asociaciones que emplean a un campesino migrante tienen que exhibir, en una localidad claramente visible en el lugar de trabajo, un letrero que explique los derechos y las protecciones bajo esta ley. Así mismo, cuando se le provean viviendas a los trabajadores, el contratista, patrón o asociación tiene que exhibir o dar a cada trabajador un informe que enseñe las condiciones de ocupación.

Registro de Pago — Para cada trabajador que empleen, los contratistas, patrones agrícolas y asociaciones agrícolas tienen que mantener un registro que documenta el sueldo (sea por horas o por contrato), la cantidad de producción si se le paga por contrato, las horas trabajadas, el total del pago por cada período, el propósito y la cantidad de cada rebaja del pago, y la ganancia neta. El registro de pago tiene que ser guardado por cuando menos 3 años.

Pago de Salarios — Los campesinos migrantes tienen que recibir sus salarios cuando se deben, pero en ningún caso menos que cada 2 semanas o 2 veces por mes. Al tiempo de pago, cada migrante debe recibir un informe por escrito que indique el sueldo por horas o por contrato, la producción del trabajador (si recibe su pago por contrato), las horas trabajadas, las ganancias totales por el período de pago, el propósito y la cantidad de cada deducción de su pago, y el pago neto.

Compras Obligatorias — Ningún contratista, patrón agrícola, o asociación agrícola puede exigir que un migrante compre mercancía o servicios solamente del contratista, patrón o asociación.

Seguridad y Sanidad de Viviendas — Esta ley dicta condiciones específicas para la provisión de viviendas a los trabajadores migrantes, incluyendo requisitos sobre inspección y certificación antes de ocupación (*vea el resumen, EE.UU. — Vivienda*).

Protecciones para Trabajadores de Temporada — Los contratistas, patrones agrícolas, y asociaciones agrícolas que emplean a campesinos de temporada (aquellos que trabajan temporalmente o de temporada, pero que no tienen que quedar ausentes de su hogar permanente de un día a otro) tienen que cumplir con básicamente los mismos requisitos sobre información, avisos y pago de salarios, y obedecer la prohibición de compras obligatorias, que se aplican al empleo de campesinos migrantes, como se explica arriba.

Información Falsa — Ningún contratista, patrón o asociación debe dar información falsa o engañosa, adrede, a un trabajador migrante o de temporada tocante a las condiciones o la existencia de empleo.

Lenguaje — La información que se le tiene que dar a los campesinos, tiene que darse por escrito, en inglés o en el idioma entendido más fácilmente por los trabajadores.

Seguridad de Transportación — La transportación que proveen los contratistas, patrones agrícolas, y asociaciones agrícolas a los trabajadores migrantes y de temporada tiene que cumplir con las normas de seguridad dictadas en esta ley (*vea el resumen, EE.UU. — Transportación*).

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Division, U.S. Department of Labor, Washington, D.C. 20210 (202-693-0072)*. Las oficinas locales de esta agencia se pueden localizar en su sitio en la red, www.dol.gov/whd/america2.htm.

Aparte de acción de cumplimiento por el Departamento, un trabajador que ha sido perjudicado a causa de una violación de esta ley puede tomar acción legal directamente en contra del contratista, el patrón u otra persona responsable de la violación, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Nadie puede echar fuera, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Cualquier acto de venganza de este tipo debe ser reportado a la División de Sueldos y Horas dentro de 180 días después de que ocurre.

● LEY DE INMIGRACIÓN Y NACIONALIDAD (TRABAJADORES AGRÍCOLAS TEMPORALES)

CONDICIONES: Entre 60 y 75 días antes de que se espera que comience un trabajo agrícola, un rancho o asociación de rancheros que anticipa una escasez de trabajadores de los EE.UU., y quiere poder usar trabajadores extranjeros temporales bajo el programa conocido como el "H-2A," tiene que someter una oferta de trabajo al Departamento de Trabajo de los EE. UU. y con el servicio estatal de empleo, y comenzar un esfuerzo activo para localizar trabajadores de este país para los trabajos descritos en la oferta. Hasta el momento que el gobierno certifica la necesidad de trabajadores extranjeros (si es que hay necesidad), el esfuerzo para reclutar trabajadores de este país para los trabajos debe continuarse.

Tan pronto como una aplicación H-2A sea aprobada, desde el tiempo que los trabajadores extranjeros salgan para los EE.UU. hasta que haya pasado la mitad del período de empleo especificado, el patrón tiene que ocupar cualquier trabajador calificado de este país que aplique para cualquiera de los trabajos ofrecidos a los trabajadores H-2A. Esta regla no se aplica a ningún rancho u otro patrón H-2A que no usó más de 500 días-trabajadores de trabajo agrícola en un cuarto calendario en el año anterior (por ejemplo, 50 trabajadores empleados por 10 días, 20 trabajadores empleados por 25 días, o cualquier otra combinación que ocurra de enero a marzo, abril a junio, julio a septiembre, u octubre a diciembre) y que no está asociado con otros patrones que solicitan o utilizan a trabajadores H-2A.

Una oferta de trabajo H-2A debe satisfacer ciertas normas mínimas y garantías, algunas de las cuales son explicadas abajo. Todas estas provisiones tienen que ser escritas en un contrato formal de trabajo, y dadas a cada trabajador no más tarde que el primer día del empleo. La oferta y el contrato tienen que proveer a los trabajadores de los EE.UU. los mismos beneficios, sueldos y condiciones de trabajo que se le proveen a los trabajadores H-2A.

Salarios — Para cada hora de trabajo en un período de pago, cada trabajador tiene derecho de recibir no menos que (1) el sueldo mínimo federal, (2) el sueldo mínimo estatal, (3) el sueldo especial para empleo H-2A en el estado, establecido por el gobierno federal, o (4) el sueldo actual en el área local, cualquiera de los cuatro que sea más alto.

Días Pagados Garantizados — En general, todos los trabajadores de los EE.UU. y defuera de los EE.UU. que son empleados en trabajos comparables por un patrón H-2A, tienen una garantía de empleo por cuando menos 3/4 de los días de trabajo en todos los períodos en que el contrato está en efecto. Si no hay trabajo por todos los días garantizados, y por todas las horas diarias de trabajo especificadas en el contrato, el patrón tiene que pagar a cada trabajador la cantidad que hubiera ganado si hubiera trabajado la cantidad de días garantizados, y por todas las horas diarias especificadas.

Pago de Salarios, Deducciones, e Informes — Los patrones que usan a trabajadores extranjeros temporales en la agricultura tienen que pagar los salarios de todos sus trabajadores extranjeros y de este país a lo menos 2 veces cada mes, o más frecuentemente si es el costumbre en el área local de hacerlo. Los patrones generalmente pueden quitar de los salarios de un trabajador solamente las deducciones que sean obligatorias bajo la ley o que de otro modo sean razonables, pero cualquier deducción no obligatoria tiene que ser especificada en el contrato. En el día de pago o antes, el patrón tiene que dar a cada trabajador un informe que enseñe (1) las ganancias totales del trabajador durante el período de pago, (2) el

sueldo por horas o por contrato, (3) las horas de empleo ofrecidas al trabajador y las horas actualmente trabajadas, (4) cada deducción del pago y el propósito de ella, y (5) la producción diaria, si trabaja por contrato.

Compensación de Trabajo — Sin costo al trabajador, cada patrón H-2A está obligado a obtener seguro de compensación de trabajo o seguro equivalente, para cubrir los gastos médicos y beneficios relacionados cuando un trabajador se lastima en el trabajo o sufre incapacidad por enfermedad ocupacional.

Transportación — Cada trabajador extranjero o de este país que completa la mitad del período del contrato tiene derecho de ser reembolsado por los gastos de comida y transportación entre el lugar de donde vino a trabajar con el patrón y el lugar de empleo. Se le tienen que avanzar al trabajador los costos de transportación y comida antes del viaje, cuando esto sea el costumbre de los rancheros o agricultores que no usan trabajadores extranjeros en las mismas operaciones en la misma área. Igualmente, si el trabajador completa el período del contrato, el patrón está obligado a arreglar o pagar el costo de la transportación y comida del trabajador, para que pueda regresar al punto original o llegar al próximo lugar de empleo. Durante el término del contrato, el patrón tiene que proveer transportación entre el lugar donde está viviendo el trabajador y el lugar del trabajo, sin cobrarle, si el trabajador no puede volver a su hogar permanente dentro del mismo día.

Vivienda — A los trabajadores que no pueden volver a su hogar permanente cada día, el patrón tiene que proveer vivienda sin costo. Las viviendas que pertenecen al patrón, o son operadas por el patrón, tienen que cumplir con los reglamentos federales sobre viviendas para campesinos, mientras que las casas de renta y viviendas públicas tienen que cumplir con cualesquier reglamentos locales, estatales o federales que se apliquen. Cuando, de costumbre, los rancheros en el área local proveen viviendas de estilo familiar a los campesinos, viviendas de ese estilo se le tienen que proveer a los trabajadores de este país que sean reclutados en conexión con una oferta de trabajo H-2A, y que pidan esa clase de casa para ellos mismos y sus familias.

Comidas — Un patrón H-2A tiene que servir a los trabajadores tres comidas cada día, o proveerles facilidades convenientes y sin costo para que los trabajadores puedan preparar sus propias comidas. Se le puede cobrar a los trabajadores el costo de comidas servidas por el patrón, pero estos cargos no pueden ser más que un límite prescrito (en este momento, \$10.64 por día).

Provisiones y Equipo — A no ser que de costumbre los campesinos que hacen trabajo similar en el área local provean sus propias provisiones, herramienta u otro equipo necesario para el trabajo, el patrón tiene que proveérselo a cada trabajador, sin costo o depósito.

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Division, U.S. Department of Labor, Washington, D.C. 20210 (202-693-0072).* This agency is responsible for enforcing the required work contracts between certified H-2A employers and their foreign and U.S. workers performing services under those agreements. When investigation discloses evidence of a violation, the agency may impose penalties and order the person or company to meet its obligations under the contract.

Local offices of the Wage and Hour Division may be located on the agency's website, at www.dol.gov/whd/america2.htm.

SPECIAL NOTE: A person may not fire, discipline or discriminate in any way against a worker because the worker has consulted with an attorney or legal services program, filed a complaint, participated in an investigation or other enforcement action, or made use of any other right under this law. Reports of unlawful retaliation should be filed with the Wage and Hour Division.

DERECHOS CIVILES

● LEY DE DERECHOS CIVILES DE 1964 (TÍTULO VII)

CONDICIONES: Con excepciones muy limitadas, los patrones agrícolas que tienen 15 o más trabajadores en cada día de trabajo en cada una de 20 semanas o más en este año o el año pasado, no pueden cometer ninguno de los siguientes actos:

- (1) Rehусar a ocupar a un aplicante para trabajo, desocupar a un empleado, o discriminar en cualquier otra manera en contra de una persona con respecto a los sueldos y otras condiciones de empleo, por razón de raza, color, religión, origen nacional, o sexo (incluyendo identidad sexual, orientación sexual, y embarazo).
- (2) Segregar, limitar o clasificar a los aplicantes o empleados en una manera que le quitaría oportunidades de trabajo o le afectaría negativamente el empleo, a base de raza, color, religión, origen nacional, o sexo (incluyendo identidad sexual, orientación sexual, y embarazo).
- (3) Imprimir o publicar anuncios de empleo que indiquen una preferencia o especificación con respecto a raza, color, religión, origen nacional, o sexo, a no ser que la preferencia o limitación se base en una calificación válida de trabajo.

Actos de discriminación similares, cometidos por las agencias de empleo y las organizaciones laborales, también son ilegales.

ADMINISTRACIÓN: *Equal Employment Opportunity Commission, Washington, D.C. 20507 (202-663-4900; toll-free 800-669-4000)*. Un trabajador que ha sido afectado por un acto de discriminación en el trabajo puede registrar una queja con cualquier oficina de la Comisión, sea oficina local o del distrito o área, pero generalmente no más tarde que 180 días después del acto.

Si la Comisión despide una queja o no toma acción en ella dentro de cierto tiempo, el trabajador puede tomar acción legal en contra del patrón directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Muchas agencias estatales y locales han sido autorizadas por la Comisión de investigar y resolver casos de discriminación en el empleo bajo leyes estatales y locales parecidas a la Ley de Derechos Civiles. En esas localidades, un trabajador no puede registrar una queja con la Comisión hasta cuando menos 60 días después de que la queja fue sometida con la agencia estatal o local, o hasta que acción por la agencia sea terminada, cualquiera de los dos que ocurra primero.

NOTA ESPECIAL: Nadie puede echar fuera, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o haya usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE PAGO PAREJO DE 1963

CONDICIONES: Por lo general, un patrón agrícola que tiene un trabajador protegido por el sueldo mínimo federal (*vea el resumen, EE.UU. — Sueldos y Horas*), no puede pagar salarios a un trabajador a un sueldo que sea menos que el sueldo pagado por el mismo patrón a un trabajador del otro sexo, en el mismo establecimiento para básicamente el mismo trabajo, en tareas que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad y que se hacen bajo condiciones similares.

Puede haber diferentes niveles de salario, siempre y cuando se basen en un sistema de antigüedad o mérito, o que mide el salario según la cantidad o calidad de producción, u otro sistema basada en cualquier factor que no sea sexo.

ADMINISTRACIÓN: *Equal Employment Opportunity Commission, Washington, D.C. 20507 (202-663-4900; toll-free 800-669-4000)*. Un trabajador que ha recibido menos que pago completo en violación de la Ley de Pago Parejo puede registrar una queja con cualquier oficina de la Comisión, sea oficina local o del distrito o área.

En vez de acción por la Comisión, el trabajador puede tomar acción legal en contra del patrón directamente en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Acción de este tipo tiene que ser sometida no más tarde que 2 años después de que ocurrió la discriminación (dentro de 3 años en el caso de una violación intencional).

NOTA ESPECIAL: Nadie puede echar fuera, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o haya usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE DISCRIMINACIÓN POR EDAD EN EL EMPLEO DE 1967

CONDICIONES: Con muy pocas excepciones, los rancheros y otros patrones agrícolas que emplean a cuando menos 20 trabajadores en cada día de trabajo en 20 o más semanas en un año, no pueden rehusar a ocupar a un aplicante para trabajo, desocupar a un empleado, o discriminar en cualquier otra manera en contra de una persona, porque la persona tiene 40 años de edad o más.

Además, estos patrones no pueden segregar o clasificar a sus trabajadores en una manera que limitaría las oportunidades en el trabajo, o de otro modo afectaría negativamente el empleo, por causa de la edad.

La ley no prohíbe prácticas de empleo basadas en la edad, cuando la edad es una auténtica calificación del trabajo, y se puede usar un sistema de antigüedad o plan de beneficios basado en factores razonables que no incluyan la edad.

ADMINISTRACIÓN: *Equal Employment Opportunity Commission, Washington, D.C. 20507 (202-663-4900; toll-free 800-669-4000)*. Alguien que ha sufrido daños de un acto de discriminación por su edad puede registrar una queja con cualquier oficina de la Comisión, generalmente dentro de 180 días después de la violación.

Esta ley también le da a los trabajadores el derecho de sentar una demanda civil directamente, por daños relacionados a la violación. Pero un trabajador no puede tomar acción en la corte hasta 60 días después de que la queja haya sido sometida a la Comisión, y una demanda no se puede registrar si la Comisión ya ha tomado acción legal en contra de la persona acusada.

NOTA ESPECIAL: Nadie puede echar fuera, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o haya usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE INMIGRACIÓN Y NACIONALIDAD (DISCRIMINACIÓN POR ESTADO DE INMIGRACIÓN)

CONDICIONES: En la mayoría de los casos, nadie que emplea a más de 3 trabajadores puede discriminar en contra de una persona (menos un trabajador indocumentado) con respecto al ocupar, desocupar, reclutar o referir al empleo, cuando la discriminación es por causa de (1) el origen nacional del individuo, o (2) su estado como ciudadano de los EE.UU., o como

extranjero que aplicó por ciudadanía dentro de 6 meses de ser elegible o que aplicó y no ha sido naturalizado dentro de 2 años después de aplicar.

No es ilegal que un patrón o cualquier otra persona prefiera ocupar, reclutar o referir un ciudadano de los EE.UU. en vez de uno que no es ciudadano, si los dos individuos son igualmente calificados.

ADMINISTRACIÓN: *Immigrant and Employee Rights Section, Civil Rights Division, U.S. Department of Justice, Washington, D.C. 20530 (202-616-5594; toll-free 800-255-7688).* Una persona que ha sido afectado por un acto de discriminación ilegal relacionado a la inmigración, puede registrar una queja con esta agencia a cualquier momento dentro de 180 días después del acto.

NOTA ESPECIAL: Nadie puede echar fuera, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o haya usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY FEDERAL DE PESTICIDAS

CONDICIONES:

Rotulación — Cada pesticida que sea hecho, vendido o usado en los EE.UU. tiene que llevar una etiqueta, compuesta de acuerdo con las normas prescritas en la ley. Entre otra información obligatoria, la etiqueta tiene que incluir una lista de los ingredientes, una indicación si el producto es para uso general o uso controlado, y el nombre y la dirección del fabricante. Si el producto contiene algún ingrediente muy tóxico, la etiqueta también tiene que exhibir el símbolo de la calavera y dos huesos cruzados, la palabra de advertencia "Poison" en letras rojas, y un informe sobre tratamiento práctico en caso de envenenamiento.

Certificación de Aplicadores — Cualquier persona que usa o supervisa el uso de un pesticida restringido tiene que ser certificado para hacerlo, por la Agencia de Protección Ambiental de EE.UU. ("EPA"), o por una agencia estatal designada bajo un plan de certificación de aplicadores aprobado por la EPA. Como se explica en breve abajo, cada aplicante para certificación tiene que mostrar competencia en el uso y manejo de pesticidas.

Aplicadores Comerciales — Cada persona que, por pago o ganancia, usa o supervisa el uso de pesticidas de uso controlado en propiedad ajena, tiene que ser certificado como competente para hacerlo. Aparte de otros requisitos para la certificación, los aplicadores comerciales de pesticidas tienen que ser examinados sobre su conocimiento de las etiquetas de pesticidas, los peligros de pesticidas, las precauciones y procedimientos de primeros auxilios, el equipo que se usa para aplicar pesticidas, los modos de aplicación, y las leyes y los reglamentos asociados. Además, los aplicantes comerciales en la agricultura tienen que mostrar conocimiento práctico de las cosechas, las plagas, los problemas asociados con el agua y la tierra, los períodos seguros de espera entre la aplicación de pesticidas y la cosecha, los períodos de espera entre la aplicación de pesticidas y el reingreso de los trabajadores a la labor, y la posibilidad de daños del uso de pesticidas en áreas agrícolas.

Aplicadores Privados — Los aplicadores privados (que puede incluir los rancheros que usan o supervisan el uso de pesticidas en su propia propiedad) tienen que (1) poder leer y entender la información en las etiquetas de los productos químicos que se usan en la labor, (2) poder aplicar pesticidas de acuerdo con las instrucciones y advertencias en la etiqueta, (3) poder reconocer los síntomas de envenenamiento y tomar acción apropiada en caso de un accidente que envuelve los pesticidas, (4) saber cómo evitar la contaminación de la tierra y el agua, y (5) entender el concepto de períodos de entrada restringida.

Registro — Se requiere que los aplicadores certificados mantengan documentación de cada uso de pesticidas restringidos, incluyendo (1) el nombre y la dirección del cliente, (2) la localidad de la aplicación, (3) la plaga que se estaba controlando, (4) la cosecha y lugar donde el producto fue aplicado, (5) la fecha y la hora cuando fue aplicado, (6) la identidad del pesticida, (7) la cantidad aplicada, y (8) la cantidad del producto desechado, el modo de desecharlo, la fecha del desecho, y el lugar donde fue desechado.

Actos Prohibidos — Entre otras ofensas mencionadas en la ley, los aplicadores de pesticidas no pueden usar un pesticida registrado en contra de las instrucciones en la etiqueta, dejar de mantener los registros obligatorios, mantener registros o reportes falsos, dejar de seguir las restricciones en su certificado, o violar cualquier provisión de la ley o los reglamentos asociados.

ADMINISTRACIÓN: Cualquier estado que haya adoptado leyes y reglamentos adecuados para el uso de pesticidas, que tenga procedimientos adecuados para hacerlos cumplir, y que se ponga de acuerdo a mantener los registros y hacer los reportes obligatorios, puede firmar un acuerdo con el gobierno federal para la ejecución de las restricciones en el uso de pesticidas. Bajo el acuerdo, el estado tiene la responsabilidad primaria de hacer cumplir las provisiones mencionadas arriba.

Todos los estados menos Wyoming ahorita tienen esta autoridad. Para información sobre la agencia encargada, vea al primer resumen bajo el título "*Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*" para el estado que le interesa.

En Wyoming y en cualquier otro estado donde la agencia estatal cooperativa no toma acción apropiada para hacer cumplir estas protecciones, la ley se hace cumplir directamente por la *Office of Pesticide Programs, Office of Chemical Safety and Pollution Prevention, U.S. Environmental Protection Agency, Washington, D.C. 20460 (703-305-7090)*.

● LEY FEDERAL DE PESTICIDAS (CERTIFICACIÓN DE APLICADORES AÉREOS)

CONDICIONES: Además de cumplir con los requisitos que se aplican a otras categorías de aplicadores de pesticidas, las personas que piden certificación para aplicar pesticidas restringidos usando un avión o un helicóptero tienen que mostrar conocimiento práctica sobre las plagas y los métodos para el control de plagas, incluyendo (entre otros) lo siguiente:

- (1) Los requisitos de rotulación y las restricciones que se aplican específicamente a la aplicación de pesticidas desde el aire.
- (2) Cómo seleccionar, ajustar y mantener equipo para la aplicación aérea de pesticidas.
- (3) Los factores relacionados al tiempo que se deben de considerar antes de y durante la aplicación aérea.
- (4) Métodos de minimizar el desvío de pesticidas fuera de su meta.
- (5) Competencia en ejecutar aplicaciones aéreas que evitan desvío y aseguran la seguridad de individuos y del público.

Los aplicadores privados que usan o supervisan el uso de pesticidas restringidos por avión están sujetos a requisitos de certificación muy similares.

ADMINISTRACIÓN: Cualquier estado que haya adoptado leyes y reglamentos adecuados para el uso de pesticidas, que tenga procedimientos adecuados para hacerlos cumplir, y que se ponga de acuerdo a mantener los registros y hacer los reportes obligatorios, puede firmar un acuerdo con el gobierno federal para la ejecución de las restricciones en el uso de pesticidas. Bajo el acuerdo, el estado tiene la responsabilidad primaria de hacer cumplir las provisiones mencionadas arriba.

Todos los estados menos Wyoming ahorita tienen esta autoridad. Para información sobre la agencia encargada, vea al primer resumen bajo el título "*Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*" para el estado que le interesa.

En Wyoming y en cualquier otro estado donde la agencia estatal cooperativa no toma acción apropiada para hacer cumplir estas protecciones, la ley se hace cumplir directamente por la *Office of Pesticide Programs, Office of Chemical Safety and Pollution Prevention, U.S. Environmental Protection Agency, Washington, D.C. 20460 (703-305-7090)*.

● LEY FEDERAL DE AVIACIÓN DE 1958

CONDICIONES:

Certificación — Con pocas excepciones, es ilegal que alguien aplique pesticidas y otros productos químicos agrícolas desde el aire, sin tener un certificado federal para operadores de vehículos aéreos agrícolas. Para calificar para un certificado, el solicitante tiene que tener una licencia de piloto, sea comercial o privado, y pasar un examen escrito, así como un examen práctico en vuelo. Entre otros sujetos, el examen escrito cubre el uso seguro y la eliminación apropiada de pesticidas, los efectos de la exposición a los pesticidas, las precauciones que se deben tomar, los síntomas de envenenamiento y procedimientos de emergencia, y los métodos seguros de vuelo y aplicación de pesticidas.

Además de las calificaciones relacionadas a los pilotos, un certificado para operadores de aviones agrícolas no será concedido si el avión o helicóptero que va a usar el solicitante no lleva la certificación de la agencia administrativa, indicando que el vehículo está adecuado para operación en el aire.

Reglas de Operación — Los pilotos que aplican pesticidas y otros productos químicos agrícolas desde el aire tienen que seguir ciertas reglas específicas tocante al diseño del vehículo, el equipo, y el modo de operación. Entre otros actos prohibidos, nadie puede rociar pesticidas o aplicar cualquier sustancia de un avión o helicóptero en una manera que cause peligro a personas o propiedad en la tierra. Los aplicadores aéreos no pueden aplicar ningún pesticida registrado por el gobierno federal, para un uso diferente del uso aprobado bajo el registro federal, o en contra de cualquier instrucción de seguridad o restricción indicada en la etiqueta.

Documentación — Cada individuo o negocio que tiene un certificado commercial para operaciones aéreas agrícolas tiene que mantener un registro que documenta (1) el nombre y la dirección de cada cliente que recibe su servicio, (2) la fecha en que el servicio fue realizado, (3) la identidad y cantidad del pesticida aplicado, y (4) el nombre, la dirección y el número del certificado de cada piloto envuelto en la operación, y la fecha en que cada piloto cumplió con los requisitos de conocimiento y habilidad mencionados arriba.

ADMINISTRACIÓN: *Enforcement Division, Federal Aviation Administration, U.S. Department of Transportation, Washington, D.C. 20591 (202-267-5158)*. Una persona que sabe de una violación de estas provisiones puede reportarla a cualquier oficina regional o del distrito del FAA.

● LEY FEDERAL DE PESTICIDAS (*SEGURIDAD DE TRABAJADORES*)

CONDICIONES: Bajo esta ley, la Agencia de Protección Ambiental (EPA) ha adoptado normas de seguridad para la protección de los trabajadores participando en la producción de cosechas agrícolas. Un resumen de las provisiones más importantes sigue aquí:

Deberes de los Patrones Agrícolas —

Información e Instrucciones — Los patrones agrícolas y gerentes de rancho tienen que asegurar que los pesticidas estén usados de acuerdo con la etiqueta del producto, y tienen que proveerle a los trabajadores en la labor y a los manipuladores de pesticidas, información e instrucciones suficientes para asegurar que los trabajadores y manipuladores alcancen la protección de estas provisiones. Los patrones también tienen que darle a cualquier contratista laboral u otra persona que supervisa a los trabajadores o manipuladores, información e instrucciones necesarios para que puedan cumplir con estas provisiones.

Asistencia de Emergencia — Si dentro de 72 horas de comenzar empleo un trabajador en la labor o un manipulador de pesticidas enseña síntomas de exposición excesiva a los pesticidas y requiere atención médica de emergencia, el patrón está obligado a (1) proveerle transportación del rancho o de una vivienda asociada a una instalación médica para tratamiento, y (2) proveer información al personal médico que están atendiendo al trabajador, incluyendo la identidad del pesticida envuelto e información relacionada.

Exhibición de Información sobre Seguridad con Pesticidas — Si hay trabajadores o manipuladores en un lugar de trabajo donde un pesticida restringido ha sido usado o donde un período de entrada restringida ha estado en efecto dentro de los últimos 30 días, se requiere que el patrón o gerente exhiba cierta información sobre la seguridad con pesticidas, en una forma que los trabajadores pueden entender y en un lugar conveniente a ellos. Entre otro contenido, la información debe incluir (1) prácticas de bañar y lavar que minimicen la exposición a pesticidas, (2) procedimientos de descontaminación en caso de exposición accidental, y (3) información de contacto para auxilio médico de emergencia.

Exhibición de Información sobre la Aplicación de Pesticidas — Si hay trabajadores o manipuladores en un lugar de trabajo donde un pesticida ha sido usado o donde un período de entrada restringida ha estado en efecto dentro de los últimos 30 días, se requiere que el patrón exhiba cierta información relacionada a cada pesticida envuelto, y que haga la información accesible a los trabajadores o manipuladores durante las horas normales de trabajo. Entre otros puntos, la información debe incluir (1) una copia de la hoja informativa oficial del producto, (2) el nombre, el número de registro y los ingredientes activos del producto, (3) la localidad y una descripción del área tratada, (4) las fechas y horas cuando la aplicación comenzó y terminó, y (5) la duración del período de entrada restringida especificado en la etiqueta del producto.

Esta información tiene que ser puesta no más tarde que 24 horas después del fin de la aplicación, y tiene que quedarse hasta cuando menos 30 días después del fin del último período de entrada restringida, o hasta que los trabajadores o manipuladores ya no están en el rancho.

Actos Prohibidos — Es ilegal que un patrón agrícola y un empleador de manipuladores de pesticidas tome venganza en contra de un trabajador por haber tratado de cumplir con estas provisiones, o que desanime o impida a un trabajador del cumplimiento.

Protecciones para los Trabajadores en la Labor —

Entrenamiento — Por lo general, antes de que un trabajador entre una zona donde un pesticida ha sido aplicado o donde un período de entrada restringida ha estado en efecto dentro de los últimos 30 días, el patrón tiene que asegurar que el trabajador haya recibido entrenamiento prescrito dentro de los últimos 12 meses. El entrenamiento tiene que presentarse por un entrenador calificado, en una manera que el trabajador puede comprender. Entre otros temas, la información presentada debe incluir (1) dónde y en cuál forma los pesticidas pueden encontrarse durante las actividades del trabajo, (2) los peligros de exposición, (3) las diferentes maneras en que los pesticidas pueden entrar al cuerpo, (4) los signos y síntomas de las clases comunes de envenenamiento con pesticidas, (5) primeros auxilios de emergencia en caso de herida o envenenamiento con pesticidas, (6) procedimientos para descontaminación en casos rutinarios y de emergencia, (7) cómo obtener cuidado médico de emergencia, (8) los peligros del polvo de pesticidas en la ropa, (9) advertencias acerca del peligro de llevar pesticidas o envases de pesticidas a la casa, y (10) la responsabilidad que tienen los patrones agrícolas de proveer esta información y estas protecciones.

A partir del 1º de enero de 2018, el entrenamiento también tiene que incluir instrucción sobre el uso de ropa y equipo de protección, procedimientos de baño y lavado, y otras prácticas que puedan ayudar a reducir el riesgo de exposiciones y enfermedades relacionadas con los pesticidas.

Entrada a Zonas Tratadas — Después de la aplicación de un pesticida a una zona agrícola exterior, el dueño o gerente del rancho no debe permitir o mandar a nadie, que no sea un manipulador de pesticidas apropiadamente entrenado y equipado, entrar o quedarse en la zona del tratamiento. Después de un tratamiento, los trabajadores del campo generalmente no pueden volver a entrar al área antes de que el período de entrada restringida especificado en la etiqueta del pesticida se haya vencido y todos los letreros de advertencia hayan sido quitados o tapados.

Avisos de Aplicaciones — Los patrones agrícolas tienen que avisar a los trabajadores acerca de las próximas aplicaciones de pesticidas. En el caso de un pesticida cuya etiqueta requiere un aviso puesto en el lugar del tratamiento y también un aviso oral, el patrón tiene que:

- (1) Poner letreros de un tamaño prescrito que incluyan las palabras de advertencia "Danger," "Pesticides," y "Keep Out," en inglés y en otro idioma leída por la mayoría de los trabajadores que no leen inglés. Los letreros tienen que ser puestos no más temprano que 24 horas antes de la aplicación programada, tienen que quedarse puestos durante toda la aplicación y todo el período de entrada restringida, y tienen que ser quitados dentro de 3 días después de que la aplicación o el período de entrada restringida se vence.
- (2) Dar aviso oral a los trabajadores, en una manera que pueden entender. Los trabajadores que están en la propiedad tienen que recibir el aviso antes de que la aplicación comience; si no, el aviso tiene que darse al principio del primer período de trabajo en que la aplicación toma lugar o el período de entrada restringida está en efecto. El aviso debe incluir la localidad de la zona tratada, las horas cuando entrada a la zona está restringida, y instrucciones que no entren la zona tratada hasta que el período de entrada restringida se haya vencido.

Cuando la etiqueta del pesticida no requiere aviso doble, una aplicación exterior de un pesticida con un período de entrada restringida de más de 48 horas generalmente requiere aviso puesto solamente. En el caso de productos con períodos de entrada restringida de 48 horas o menos, el patrón tiene que avisar a los trabajadores con letreros prescritos puestos, o con darles aviso prescrito oral, cualquier método de los dos.

Materiales de Descontaminación — Para un trabajador que está haciendo trabajo en una zona donde fue aplicado un pesticida, y que entra en contacto con tierra, agua o plantas tratadas con el producto, se requiere que el patrón o gerente del rancho provea materiales para lavado rutinario y descontaminación de emergencia. Tiene que haber cuando menos un galón de agua por cada trabajador, y una provisión de jabón y toallas de un solo uso. Estos materiales tienen que estar fuera del área tratada, y no más que 1/4 de una milla de donde están trabajando, o en el lugar más cerca de la labor donde todavía puede entrar un vehículo.

Protecciones para los Manipuladores de Pesticidas — Los empleados que mezclan, cargan, transfieren o aplican pesticidas, o que trabajan con equipo de aplicación o ayudan con aplicación de pesticidas (incluyendo los "bandereros"), están cubiertos por protecciones muy similares a las que se aplican a los trabajadores en la labor, mencionadas arriba. Esto incluye, entre otros, entrenamiento obligatorio de seguridad, conocimiento sobre los requisitos de rotulación asociados con cada producto de pesticida que usan, la prohibición en contra de la exposición de trabajadores y otros a los pesticidas por contacto, la provisión y el uso de equipo de protección personal, y la provisión de materiales para la descontaminación y lavamiento de los ojos.

ADMINISTRACIÓN: Cualquier estado que haya adoptado leyes y reglamentos adecuados para el uso de pesticidas, que tenga procedimientos adecuados para hacerlos cumplir, y que se ponga de acuerdo a mantener los registros y hacer los reportes obligatorios, puede firmar un acuerdo con el gobierno federal para la ejecución de las restricciones en el uso de pesticidas. Bajo el acuerdo, el estado tiene la responsabilidad primaria de hacer cumplir las provisiones mencionadas arriba.

Todos los estados menos Wyoming ahorita tienen esta autoridad. Para información sobre la agencia encargada, vea al primer resumen bajo el título "*Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*" para el estado que le interesa.

En Wyoming y en cualquier otro estado donde la agencia estatal cooperativa no toma acción apropiada para hacer cumplir estas protecciones, la ley se hace cumplir directamente por la *Office of Pesticide Programs, Office of Chemical Safety and Pollution Prevention, U.S. Environmental Protection Agency, Washington, D.C. 20460 (703-305-7090)*.

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE 1970 (COMUNICACIÓN DE RIESGOS)

CONDICIONES: Con ciertas limitaciones, descritas en la nota especial abajo, los patrones agrícolas cuyos trabajadores pueden estar expuestos a productos químicos peligrosos en el trabajo, tienen que establecer un programa de comunicación de riesgos para sus empleados. El programa tiene que estar en forma escrita, disponible a los trabajadores a pedido, e incluir los elementos descritos en breve aquí:

Lista de Sustancias Peligrosas — Para cada área individual de trabajo, o para el rancho u otro establecimiento entero, el patrón tiene que hacer una lista de las sustancias peligrosas que están presentes.

Rotulación de los Envases — Por lo general, se le requiere que los patrones aseguren que cada envase de productos peligrosos en el lugar del trabajo (incluyendo los pesticidas) lleve una etiqueta apropiada con información de identidad y advertencias sobre el peligro. Los pesticidas sujetos a los requisitos de rotulación de la EPA no requieren estas advertencias o rotulación, pero los empleadores agrícolas tienen que asegurar que las etiquetas actuales en los productos permanezcan intactas y fáciles de leer.

Hojas Informativas — Para cada pesticida u otro producto peligroso en la lista, el patrón tiene que obtener del fabricante o distribuidor una hoja de información sobre la seguridad, y mantenerla en un lugar fácilmente accesible a los trabajadores. La "hoja informativa" es un documento escrito que contiene información importante sobre la seguridad y salud respecto al producto. Entre otras cosas, la hoja informativa enseña (1) el nombre del producto, (2) la clasificación del peligro, (3) el nombre químico y el nombre común de cada ingrediente, (4) las precauciones para el uso y almacenamiento seguro, (5) los límites recomendados de exposición, y (6) los síntomas de exposición excesiva y el tratamiento recomendado.

Información para el Empleado — Al momento en que se manda un trabajador a un área de trabajo donde puede estar expuesto a un material peligroso, y cada vez que un nuevo producto peligroso sea introducido al lugar del empleo, se requiere que el patrón le informe a cada trabajador de (1) los requisitos del programa de comunicación de riesgos, (2) las operaciones en el área de su trabajo donde hay sustancias peligrosas presentes, y (3) el lugar de la lista de productos peligrosos y las hojas informativas.

Entrenamiento para el Empleado — Los patrones están obligados a proveer entrenamiento relacionado, a cada empleado nuevo y a cada empleado afectado por un nuevo producto peligroso. El entrenamiento tiene que cubrir tales sujetos como (1) los métodos que se pueden usar para descubrir un producto peligroso en el trabajo, (2) los riesgos de cada sustancia peligrosa a que el trabajador puede estar expuesto, (3) las medidas que el trabajador puede tomar para protegerse de estos riesgos, y (4) una explicación de las hojas informativas, las etiquetas en los envases de pesticidas, y otros aspectos del programa que tiene el patrón para comunicar a los trabajadores los peligros de los productos químicos.

ADMINISTRACIÓN: *Occupational Safety and Health Administration, U.S. Department of Labor, Washington, D.C. 20210 (202-693-1999; toll-free 800-321-6742).*

Bajo un plan escrito, aprobado por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (popularmente conocida como "OSHA"), cada uno de los siguientes estados tiene la autorización de hacer cumplir sus propios reglamentos de seguridad y salud, los cuales son iguales o muy similares a los que están mencionados arriba:

Alaska, Arizona, California, Hawaii, Indiana, Iowa, Kentucky, Maryland, Michigan, Minnesota, Nevada, New Mexico, North Carolina, Oregon, Puerto Rico, South Carolina, Tennessee, Utah, Vermont, Virginia, Washington, y Wyoming.

En estos estados, OSHA generalmente no participa en hacer cumplir las provisiones sobre la comunicación de riesgos en el trabajo. Para el nombre de la agencia estatal responsable, vea al resumen correspondiente bajo el título "*Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*" para el estado particular que le interesa.

NOTA ESPECIAL: De acuerdo con las restricciones que el Congreso ha puesto en el uso de fondos federales para la administración de esta ley, en la mayoría de los casos, OSHA no tiene autorización de conducir inspecciones o de hacer cumplir estos reglamentos de otro modo en cualquier rancho que emplea a menos de 11 trabajadores en el año. Sin embargo, los patrones agrícolas que operan un campo para trabajadores temporales están sujetos a la ley sin respecto a la cantidad de trabajadores empleados.

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE 1970 (AMONIA ANHIDRA)

CONDICIONES: Los patrones sujetos a esta ley (*vea la nota especial abajo*) tienen que cumplir con reglamentos sobre el almacenamiento y manejo de amonia anhídrica, un producto químico peligroso que se emplea frecuentemente como un fertilizante agrícola.

Envases — Los envases que se usan para la transportación, almacenamiento o aplicación de amonia anhídrica, así como también las válvulas y conexiones en estos envases, tienen que ser fabricados de acuerdo con los reglamentos adoptados bajo esta ley. Los envases y las válvulas tienen que ser marcados apropiadamente con cierta información de identidad.

Equipo de Rancho — Los vehículos agrícolas usados para transportar amonia en envases de 1,200 galones o menos lleven una máscara que cubre toda la cara, para la protección de cada trabajador operando el equipo, y a lo menos 5 galones de agua limpia, para uso en caso de la contaminación accidental de un trabajador. Los tanques de amonia tienen que ser seguramente puestos en el vehículo o la treila, y las treilas tienen que ser seguramente conectadas con los vehículos que las estiran. De igual manera, los envases de una capacidad de 250 galones o menos que van arriba de equipo agrícola para la aplicación de amonia en la labor, tienen que ser seguramente conectados, y llevar un marcador del nivel y ciertas válvulas prescritas.

ADMINISTRACIÓN: *Occupational Safety and Health Administration, U.S. Department of Labor, Washington, D.C. 20210 (202-693-1999; toll-free 800-321-6742).*

Bajo un plan escrito, aprobado por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (popularmente conocida como "OSHA"), cada uno de los siguientes estados tiene la autorización de hacer cumplir sus propios reglamentos de seguridad y salud, los cuales son iguales o muy similares a los que están mencionados arriba:

Alaska, Arizona, California, Hawaii, Indiana, Iowa, Kentucky, Maryland, Michigan, Minnesota, Nevada, New Mexico, North Carolina, Oregon, Puerto Rico, South Carolina, Tennessee, Utah, Vermont, Virginia, Washington, y Wyoming.

En estos estados, OSHA generalmente no participa en hacer cumplir las provisiones sobre amonía anhidra. Para el nombre de la agencia estatal responsable, vea al resumen correspondiente bajo el título "*Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*" para el estado particular que le interesa.

NOTA ESPECIAL: De acuerdo con las restricciones que el Congreso ha puesto en el uso de fondos federales para la administración de esta ley, en la mayoría de los casos, OSHA no tiene autorización de conducir inspecciones o de hacer cumplir estos reglamentos de otro modo en cualquier rancho que emplea a menos de 11 trabajadores en el año. Sin embargo, los patrones agrícolas que operan un campo para trabajadores temporales están sujetos a la ley sin respecto a la cantidad de trabajadores empleados.

RELACIONES LABORALES Y REPRESENTACIÓN DE UNIÓN

● LEY NACIONAL SOBRE RELACIONES DE TRABAJO

CONDICIONES: La Ley Nacional Sobre Relaciones de Trabajo, que garantiza el derecho de la mayoría de los trabajadores en los EE.UU. de organizarse y negociar con sus patrones sobre las condiciones del empleo, que establece un procedimiento de elecciones para determinar si grupos de trabajadores quieren ser representados por una unión, y que prohíbe ciertas prácticas injustas por los patrones y las uniones, ***no se aplica a los trabajadores agrícolas.***

ADMINISTRACIÓN: *National Labor Relations Board, Washington, D. C. 20570.*

SALUD Y SEGURIDAD

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE 1970

CONDICIONES: Con ciertas excepciones, se le requiere a los rancheros y los demás patrones, que le den a sus trabajadores empleo y un lugar de empleo que sean libres de peligro que pueda resultar en la muerte o daño grave. Los patrones tienen que cumplir con todos los reglamentos de seguridad y salud que se aplican a sus respectivos lugares de trabajo.

Aparte de otras normas agrícolas adoptadas por el Departamento de Trabajo de los EE.UU. bajo esta ley, los rancheros que (1) tienen más de 10 empleados, o (2) han operado una vivienda temporal para sus empleados durante los últimos 12 meses, tienen que cumplir con ciertas normas para la seguridad de sus empleados que operan o trabajan alrededor de tractores u otro equipo agrícola, descritas en breve aquí:

Protecciones en los Tractores — Los tractores tienen que estar adecuadamente equipados con estructuras y aparatos para proteger a los trabajadores del peligro de vuelco. Las normas incluyen procedimientos para pruebas de rendimiento y otros requisitos acerca de las estructuras y cubiertas protectoras en los tractores agrícolas.

Medidas de Seguridad en Otro Equipo — Estos reglamentos incluyen instrucciones de operación y especificaciones de construcción para proteger a los operadores de equipo agrícola, maquinaria inmóvil de rancho, y equipo en las desmotadoras (o sea, los gines) de algodón.

ADMINISTRACIÓN: *Occupational Safety and Health Administration, U.S. Department of Labor, Washington, D.C. 20210 (202-693-1999; toll-free 800-321-6742).*

Bajo un plan escrito, aprobado por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (popularmente conocida como "OSHA"), cada uno de los siguientes estados tiene la autorización de hacer cumplir sus propios reglamentos de seguridad y salud, los cuales son iguales o muy similares a los que están mencionados arriba:

Alaska, Arizona, California, Hawaii, Indiana, Iowa, Kentucky, Maryland, Michigan, Minnesota, Nevada, New Mexico, North Carolina, Oregon, Puerto Rico, South Carolina, Tennessee, Utah, Vermont, Virginia, Washington, y Wyoming.

En estos estados, OSHA generalmente no participa en hacer cumplir las provisiones de seguridad del equipo agrícola. Para el nombre de la agencia estatal responsable, vea al primer resumen bajo el título "*Salud y Seguridad*" para el estado particular que le interesa.

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE 1970 (*SANIDAD EN LA LABOR*)

CONDICIONES: Cada rancho u otro patrón agrícola que usa a 11 o más trabajadores en cualquier día en operaciones manuales en la labor, tiene que proveer a los trabajadores las facilidades de sanidad descritas abajo, sin costo a ellos. Se requiere que el patrón avise a los trabajadores del lugar de las facilidades, y que les dé oportunidades razonables durante el día de trabajo para usarlas.

Agua para Beber — Los que trabajan en la labor tienen derecho a una cantidad suficiente de agua fresca y conveniente, la cual satisface las normas estatales o federales de salud. El agua tiene que ser provista en copas de un solo uso o de una fuente; el uso de copas en común o cucharones es prohibido. Igualmente, los envases para guardar y distribuir el agua tienen que estar tapados, rellenos diariamente (o más frecuentemente, si es necesario), y limpiados regularmente.

Excusados y Lavamanos —

Equipo Obligatorio — Los patrones sujetos a estos requisitos tienen que proveer cuando menos un excusado (o sea, letrina) y un lavamanos para cada 20 trabajadores. Las facilidades sanitarias tienen que tener ventilación adecuada y telas, tener puertas que se cierran solas, y ser construidas para asegurar un lugar privado. Se requiere que los patrones mantengan los excusados y lavamanos en condición limpia y sanitaria, y que provean una cantidad adecuada de papel sanitario, jabón, y toallas de un solo uso.

Excepción — El patrón no tiene que proveer facilidades sanitarias a los trabajadores que trabajan por 3 horas o menos en un día (incluyendo el tiempo de ir y venir de la labor).

Límite de Distancia — Por lo general, ningún trabajador debe tener que caminar más de 1/4 de una milla de su lugar en la labor a las facilidades sanitarias. Sin embargo, donde no se puede cumplir con este límite por la condición del terreno, las facilidades tienen que estar en el lugar más cercano a la labor donde pueda entrar un vehículo.

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Division, U.S. Department of Labor, Washington, D.C. 20210 (202-693-0072)*. Las oficinas locales de la División de Sueldos y Horas se pueden localizar en su sitio de la red, www.dol.gov/whd/america2.htm.

Bajo un plan escrito, aprobado por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional, cada uno de los siguientes estados tiene la autorización de hacer cumplir sus propias normas de sanidad en la labor, las cuales son iguales o muy similares a las que están mencionadas arriba:

Arizona, California, Hawaii, Maryland, Michigan, Nevada, New Mexico, North Carolina, Oregon, Puerto Rico, Tennessee, Vermont, Virginia, y Washington.

En estos estados, la División de Sueldos y Horas generalmente no participa en hacer cumplir las provisiones de sanidad en la labor. Para el nombre de la agencia estatal responsable, vea al primer resumen bajo el título "*Salud y Seguridad*" para el estado particular que le interesa.

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY FEDERAL DE IMPUESTOS DE DESEMPLEO

CONDICIONES: Un rancho u otro patrón agrícola que pagó \$20,000 o más en salarios agrícolas durante un período de 3 meses (un cuarto del calendario) en este año o el año pasado, o que ocupó a cuando menos 10 trabajadores en cada una de 20 diferentes semanas este año o el año pasado, tiene que pagar impuestos federales de desempleo.

La mayoría de estos patrones también están obligados a pagar impuestos de desempleo al estado, que ordinariamente resulta en una reducción correspondiente en la cantidad de los impuestos federales que el patrón tiene que pagar. Los impuestos colectados por el estado se usan para pagar beneficios de seguro de desempleo a los individuos que no tienen trabajo.

Los campesinos desocupados que están disponibles a trabajar pueden calificar para beneficios de desempleo si han recibido salarios recientes de los patrones que pagan impuestos de desempleo al estado al crédito de sus trabajadores, y si los trabajadores satisfacen los otros requisitos de elegibilidad bajo la ley estatal de desempleo.

ADMINISTRACIÓN: *Office of Unemployment Insurance, Employment and Training Administration, U.S. Department of Labor, Washington, D.C. 20210 (202-693-3032)*. Esta agencia supervisa el sistema nacional de seguro de desempleo, pero los beneficios de desempleo (y los impuestos de desempleo que financian los beneficios) son administrados por los estados, cada uno de los cuales tiene sus propias reglas de alcance y elegibilidad. Para una descripción del alcance de la ley y el nombre de la agencia estatal que administra el programa de desempleo, vea al primer resumen bajo el título "*Seguro y Compensación*" para el estado que le interesa.

● LEY DE SEGURO SOCIAL; LEY FEDERAL DE CONTRIBUCIONES DE SEGURO

CONDICIONES: La Ley de Seguro Social autoriza pagos mensuales a los trabajadores asegurados para incapacidad de largo plazo y para retiro, así como para sus sobrevivientes. Los beneficios de Seguro Social se financian por medio de un impuesto en los salarios, autorizado por la Ley Federal de Contribuciones de Seguro y pagado por los empleadores, los empleados y los que trabajan por cuenta propia

Contribuciones del Patron — Los patrones agrícolas que pagan a lo menos \$2,500 en salarios para trabajo agrícola durante el año, tienen que pagar impuestos de Seguro Social al crédito de todos sus trabajadores. Por otra parte, un patrón que paga menos de \$2,500 en el año, pero que paga \$150 o más a un campesino particular durante el año, tiene que pagar impuestos de Seguro Social con respecto a los salarios de ese trabajador.

Contribuciones del Trabajador — La parte del impuesto que paga el patrón ahorita viene siendo el 7.65 por ciento del salario del trabajador, y el trabajador está obligado a contribuir una cantidad igual, la cual se le tiene que rebajar de su pago cada vez que le pague el patrón. Mientras que los impuestos de Seguro Social se van quitando del pago durante el año, el patrón periódicamente tiene que mandar al gobierno federal la contribución del trabajador, junto con la parte que le toca al patrón. No más tarde que el 31 de enero del siguiente año, el patrón tiene que reportar la cantidad total de los sueldos pagados y los impuestos de Seguro Social quitados, a la Administración de Seguro Social al crédito apropiado del registro de salario del trabajador. Compensación pagada al trabajador en cualquier otra forma que no sea dinero en efectivo o cheque (como alojamiento o transportación, por ejemplo) no se considera como sueldos para el propósito de Seguro Social.

Beneficios — La elegibilidad de un trabajador para beneficios de Seguro Social, así como la cantidad de esos beneficios, depende en qué tantos "cuartos" (o sea, períodos de 3 meses) haya acumulado el trabajador. En 2017, un trabajador tiene que ganar a lo menos \$1,300 en 3 meses de empleo cubierto por Seguro Social para recibir crédito de un cuarto. Los campesinos que tienen suficientes cuartos de crédito y satisfacen otros requisitos de elegibilidad pueden calificar por beneficios completos o reducidos, según la determinación que procede de una aplicación. Por lo general, los beneficios de incapacidad se pueden pagar nada más en caso de incapacidad que se espera durar a lo menos 12 meses o resultar en la muerte, y solamente cuando el trabajador tiene los créditos mínimos de empleo bajo Seguro Social. A un trabajador, generalmente se le pueden pagar beneficios de vejez empezando a la edad de 62 años, a condición que el trabajador tenga a lo menos 40 cuartos de créditos, o un cuarto en cada año después de la edad de 21 y antes de 62.

ADMINISTRACIÓN: *Internal Revenue Service, U.S. Department of the Treasury, Washington, D.C. 20224 (202-283-1710)*. El IRS tiene la responsabilidad de coleccionar los impuestos de Seguro Social de los patrones. Cualquier trabajador que cree que se le están quitando los impuestos incorrectamente de su pago, o reportándolos mal al gobierno, debe comunicarse con la oficina de IRS más cercana.

La agencia responsable de la administración de beneficios es la *Social Security Administration, U.S. Department of Health and Human Services, Baltimore, Maryland 21235 (410-965-0100)*. Cualquier pregunta tocante a los beneficios, así como los créditos al registro de salario de un trabajador, se puede dirigir a la oficina de Seguro Social más cercana. Las oficinas se pueden localizar por teléfono, en 800-772-1213 (sin costo), o en línea en secure.ssa.gov/ICON/main.jsp.

SUELDOS Y HORAS

● LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO DE 1938

CONDICIONES:

Sueldo Mínimo — Los rancheros y otros patrones agrícolas que usaron más de 500 días-trabajadores de trabajo agrícola durante un cuarto del calendario en el año pasado (por ejemplo, 50 trabajadores empleados por 10 días, 20 trabajadores empleados por 25 días, o cualquier otra combinación que ocurre de enero a marzo, abril a junio, julio a septiembre, u octubre a diciembre) tienen que pagar a sus trabajadores no menos que el sueldo mínimo federal por cada hora de trabajo.

El sueldo mínimo federal en este momento es \$7.25 por hora.

Excepciones — El sueldo mínimo federal *no se aplica* a estas dos categorías de empleados:

- (1) Los trabajadores en la cosecha pizcada a mano, que trabajan por contrato (no por hora), viajan diariamente de su hogar permanente al lugar de trabajo, y fueron empleados en la agricultura menos de 13 semanas durante el año pasado.
- (2) Los trabajadores manuales pagados por contrato, que tienen menos de 17 años de edad, que trabajan en el mismo rancho que sus padres, y que reciben el mismo pago por contrato que reciben los adultos trabajando en el mismo rancho.

Compensación Que No Es Dinero — Los patrones agrícolas que tienen que pagar el sueldo mínimo federal generalmente pueden contar como parte del salario de un trabajador, el costo razonable de proveer comida, alojamiento u otras facilidades al trabajador, con tal de que el patrón ordinariamente provea estos beneficios a todos los demás trabajadores. "Costo razonable" no incluye una ganancia neta al patrón, y el valor de estos costos no puede sobrepasar el costo actual de la comida, alojamiento u otras facilidades provistas al trabajador por el patrón.

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Division, U.S. Department of Labor, Washington, D.C. 20210 (202-693-0072)*. Las oficinas locales de la División de Sueldos y Horas se pueden localizar en su sitio de la red, www.dol.gov/whd/america2.htm.

En vez de registrar un reclamo con la División de Sueldos y Horas, la ley les da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para forzar que pague el sueldo mínimo, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o contratista laboral no puede desocupar o discriminar de cualquier modo en contra de un trabajador por razón de que el trabajador haya registrado una queja, participado en un proceso legal, o ejercido cualquier otro derecho concedido por esta ley.

● LEY DE INMIGRACIÓN Y NACIONALIDAD (*TRABAJADORES AGRÍCOLAS TEMPORALES*)

CONDICIONES:

Trabajo por Horas — Cada patrón que usa trabajadores extranjeros temporales en la agricultura bajo el programa H-2A tiene que pagar a cada trabajador H-2A que trabaja por horas, y a cualquier trabajador de este país que también trabaja por horas haciendo trabajo muy similar, no menos que (1) el sueldo mínimo federal, (2) el sueldo mínimo estatal, (3) el sueldo actual en el área local, o (4) el sueldo especial para empleo H-2A en el estado, establecido por el gobierno federal, cualquiera de los cuatro que sea más alto.

Los sueldos especiales para empleo H-2A se cambian cada año, con la intención de asegurar que el uso de trabajadores extranjeros temporales no reduzca los sueldos de los campesinos de este país. Según la figuración actual para todos los estados menos a Alaska, los sueldos especiales establecidos para el año de 2017 son los siguientes:

Alabama—\$10.62, Arizona—\$10.95, Arkansas—\$10.38, California—\$12.57, Colorado—\$11.00, Connecticut—\$12.38, Delaware—\$ 12.19, Florida—\$11.12, Georgia—\$10.62, Hawaii—\$13.14, Idaho—\$11.66, Illinois—\$13.01, Indiana—\$13.01, Iowa—\$13.12, Kansas—\$13.79, Kentucky—\$10.92, Louisiana—\$10.38, Maine—\$12.38, Maryland—\$12.19, Massachusetts—\$12.38, Michigan—\$12.75, Minnesota—\$12.75, Mississippi—\$10.38, Missouri—\$13.12, Montana—\$11.66, Nebraska—\$13.79, Nevada—\$11.00, New Hampshire—\$12.38, New Jersey—\$12.19, New Mexico—\$10.95, New York—\$12.38, North Carolina—\$11.27, North Dakota—\$13.79, Ohio—\$13.01, Oklahoma—\$11.59, Oregon—\$13.38, Pennsylvania—\$12.19, Rhode Island—\$12.38, South Carolina—\$10.62, South—Dakota \$13.79, Tennessee—\$10.92, Texas—\$11.59, Utah—\$11.00, Vermont—\$12.38, Virginia—\$11.27, Washington—\$13.38, West Virginia—\$10.92, Wisconsin—\$12.75, Wyoming—\$11.66.

Trabajo por Contrato — Los trabajadores que son pagados por contrato, y que al fin del período de pago reciben menos que hubieran recibido si hubieran trabajado por horas al sueldo obligatorio, tienen que recibir pago suplementario a ese momento para completar la diferencia. Ningún patrón H-2A puede pagar un sueldo por contrato en cualquier operación o trabajo, que sea menos que el actual sueldo por contrato en el área local para la misma operación o trabajo.

Días Pagados Garantizados — Con la excepción de los empleados que dejan el trabajo antes del fin del período del contrato, y los que son despedidos por buena causa, cada trabajador de este país y defuera del país ocupado bajo un contrato H-2A tiene garantía de trabajo por cuando menos 3/4 de todos los días de trabajo en todos los períodos que está en efecto el contrato. Si no hay trabajo por todos los días garantizados, y por todas las horas diarias de trabajo especificadas en el contrato, el patrón tiene que pagar a cada trabajador la cantidad que hubiera ganado si hubiera trabajado la cantidad de días garantizados, y por todas las horas diarias especificadas. Al calcular la cantidad garantizada a un trabajador pagado por horas, el patrón tiene que usar el sueldo regular del trabajador; en el caso de un trabajador pagado por contrato, la garantía se figura usando el promedio por hora de todas sus ganancias, o el sueldo especial para empleo H-2A, cualquiera de los dos que sea más alto.

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Division, U.S. Department of Labor, Washington, D.C. 20210 (202-693-0072)*. La División de Sueldos y Horas es responsable de hacer cumplir el contrato obligatorio de trabajo (incluyendo las provisiones sobre los sueldos) entre los patrones que usan trabajadores extranjeros bajo el programa H-2A, y los trabajadores de este país y de fuera del país reclutados bajo la aplicación H-2A. Las oficinas locales de la División de Sueldos y Horas se pueden localizar en su sitio de la red, www.dol.gov/whd/america2.htm.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o contratista laboral no puede desocupar o discriminar de cualquier modo en contra de un trabajador por razón de que el trabajador haya consultado con un abogado o programa de servicios legales, registrado una queja, participado en un proceso legal, o ejercido cualquier otro derecho concedido por esta ley. Casos de represalia ilegal se pueden reportar a la División de Sueldos y Horas.

● LEY DE PROTECCIÓN PARA TRABAJADORES AGRÍCOLAS MIGRANTES Y DE TEMPORADA (*PAGO DE SALARIOS*)

CONDICIONES:

Días de Pago — Cada contratista agrícola, patrón agrícola, y asociación agrícola que emplea a un trabajador migrante o de temporada, tiene que pagar los salarios cuando se deben, pero en ningún caso menos que cada 2 semanas o 2 veces por mes.

Comprobantes de Pago — Para cada período de pago, un contratista, patrón o asociación que emplea a un campesino tiene que darle un comprobante que enseñe (1) de qué se basa el pago, (2) la producción del trabajador, si se paga por contrato, (3) la cantidad de las horas trabajadas, (4) las ganancias totales por el período, (5) la cantidad y el propósito de cada deducción del pago, y (6) el pago neto.

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Division, U.S. Department of Labor, Washington, D.C. 20210 (202-693-0072)*. Las oficinas locales de la División de Sueldos y Horas se pueden localizar en su sitio de la red, www.dol.gov/whd/america2.htm.

En vez de registrar un reclamo con la División de Sueldos y Horas, la ley les da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para forzar que pague el sueldo mínimo, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o contratista laboral no puede desocupar o discriminar de cualquier modo en contra de un trabajador por razón de que el trabajador haya registrado una queja, participado en un proceso legal, o ejercido cualquier otro derecho concedido por esta ley. Cualquier acto de venganza de esta índole puede ser reportado a la División de Sueldos y Horas dentro de 180 días después de que ocurra.

● LEY DE INMIGRACIÓN Y NACIONALIDAD (*TRABAJADORES AGRÍCOLAS TEMPORALES*)

CONDICIONES:

Frecuencia de Pagos de Salario — Los patrones que usan a trabajadores extranjeros temporales en la agricultura bajo el programa H-2A, tienen que pagar a sus trabajadores extranjeros, así como los de este país que hacen trabajo muy similar, a lo menos 2 veces por mes, o más frecuentemente si es el costumbre en el área local de hacerlo. El horario del pago de salarios tiene que ser incluido en el contrato H-2A.

Rebajas de Pago — Los patrones H-2A pueden quitar del pago de un trabajador únicamente aquellas deducciones que se requieran bajo la ley o que de otro modo sean razonables; las deducciones que no son obligatorias tienen que ser explicadas en el contrato. Un patrón puede quitar el costo de proveer transportación y comida a un trabajador, desde el lugar de donde vino el trabajador hasta el lugar del empleo, pero toda la deducción se le tiene que reembolsar al trabajador cuando haya completado la mitad del período del contrato.

Comprobantes de Pago — En el día de pago o antes, el patrón tiene que dar a cada trabajador un comprobante que enseñe (1) las ganancias totales del trabajador durante el período de pago, (2) el sueldo por horas o por contrato, (3) las horas de empleo ofrecidas al trabajador y las horas actualmente trabajadas, (4) cada deducción del pago y el propósito de ella, y (5) la producción diaria, si trabaja por contrato.

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Division, U.S. Department of Labor, Washington, D.C. 20210 (202-693-0072)*. La División de Sueldos y Horas es responsable de hacer cumplir el contrato obligatorio de trabajo (incluyendo las provisiones sobre los sueldos) entre los patrones que usan trabajadores extranjeros bajo el programa H-2A, y los trabajadores de este país y de fuera del país reclutados bajo la aplicación H-2A. Las oficinas locales de la División de Sueldos y Horas se pueden localizar en su sitio de la red, www.dol.gov/whd/america2.htm.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o contratista laboral no puede desocupar o discriminar de cualquier modo en contra de un trabajador por razón de que el trabajador haya consultado con un abogado o programa de servicios legales, registrado una queja, participado en un proceso legal, o ejercido cualquier otro derecho concedido por esta ley.

TRABAJO DE MENORES

● LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO DE 1938

CONDICIONES:

Restricciones por Edad — Nadie bajo la edad de 16 años puede ser empleado en la agricultura durante las horas de la escuela local en el distrito donde el muchacho está viviendo, aunque la ley estatal no requiera que el muchacho asista a la escuela. Fuera de las horas escolares, nadie bajo la edad de 14 puede ser empleado en la agricultura, menos bajo las siguientes condiciones:

Menores Bajo 12 Años — Los niños que tienen menos de 12 años pueden ser empleados en actividades agrícolas no peligrosas fuera de las horas escolares, pero solamente con el permiso escrito de sus padres y generalmente nada más en los ranchos donde los trabajadores no tienen derecho de recibir el sueldo mínimo federal.

Excepción — En ranchos sujetos al sueldo mínimo, los niños de 10 y 11 años que viven permanentemente en el área local pueden trabajar por contrato en la cosecha pizcada a mano, por hasta 8 semanas, del 1° de junio hasta el 15 de octubre, pero solamente si el rancho tiene autorización especial del Departamento de Trabajo de los EE.UU. El Departamento no puede dar la autorización sin determinar (entre otras cosas) que el empleo de niños de 10 y 11 años no pondría en peligro la salud y bienestar de los chicos, y que la cantidad y tipo de pesticidas usados no tendrían mal efecto en la salud de ellos.

Menores de 12 y 13 Años — Los menores de 12 y 13 años de edad pueden ser empleados en actividades agrícolas no peligrosas fuera de las horas escolares, pero solamente con el permiso escrito de sus padres, o si el trabajo está en el mismo rancho (o sea, finca) donde están trabajando sus padres.

Trabajos Peligrosos — Nadie bajo la edad de 16 puede ser empleado en una operación agrícola calificada por el Secretario de Trabajo como peligrosa. Esto incluye, entre muchas otras actividades prohibidas, (1) la operación de tractores extra-fuertes, (2) la operación o ayuda en la operación de máquinas para la cosecha de algodón y grano, (3) el manejo de un autobús u otro vehículo llevando a pasajeros, (4) trabajo en una escalera de más de 20 pies de alto, y (5) el uso o la aplicación de productos químicos agrícolas.

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Division, U.S. Department of Labor, Washington, D.C. 20210 (202-693-0072).* Las oficinas locales de la División de Sueldos y Horas se pueden localizar en su sitio de la red, www.dol.gov/whd/america2.htm.

TRANSPORTACIÓN

● LEYES FEDERALES DE TRANSPORTACIÓN (AUTOTRANSPORTE DE TRABAJADORES MIGRANTES)

CONDICIONES: Por lo general, cualquier persona que transporta a 3 o más campesinos migrantes a un tiempo para su trabajo y de regreso, en un viaje de al menos 75 millas y de un estado a otro, en cualquier vehículo menos un carro privado o una camioneta, tiene que cumplir con ciertas normas federales sobre la seguridad, explicadas en breve abajo.

Excepción — Estas normas *no se aplican* a ningún campesino que transporta solamente a sí mismo o a su propia familia, ni a los sistemas de transportación que ofrecen servicio al público en general.

Calificaciones de Choferes — Los individuos que manejan vehículos usados para transportar campesinos, bajo las condiciones mencionadas arriba, tienen que satisfacer ciertas calificaciones físicas, incluyendo normas sobre la vista y el oído, y tienen que ser certificados periódicamente por un doctor. Los choferes también tienen que satisfacer requisitos sobre la edad y experiencia, y tienen que tener una licencia válida y apropiada para la clase de vehículo que va a manejar.

Operación de Vehículos — Los choferes deben obedecer las reglas estatales y locales de manejar, y observar ciertos procedimientos especiales que se relacionan al equipo del vehículo, el cargamento seguro, las paradas de descanso y comida, las clases autorizadas de vehículos, el aprovisionamiento de gas, y otras medidas de seguridad. Ningún chofer puede manejar, o ser permitido o exigido a que maneje, por más de 10 horas (no incluyendo las paradas de descanso y comida) en un período de 24 horas consecutivas, a no ser que el chofer descanse por 8 horas consecutivas inmediatamente después de las 10 horas de manejar.

Normas para Vehículos — Los vehículos usados para transportar a campesinos tienen que ser equipados con aparatos, partes y accesorios prescritos, de acuerdo con ciertas especificaciones sobre las luces, los frenos (o sea, las manetas), las conexiones para treillas, las llantas, el compartimento para pasajeros, y la protección de pasajeros del frío. La persona en control de cualquier vehículo usado para transportar a trabajadores está obligado a inspeccionar y mantener el vehículo y sus accesorios, para asegurar que la condición del vehículo quede segura y adecuada.

ADMINISTRACIÓN: Federal Motor Carrier Safety Administration, U.S. Department of Transportation, Washington, D.C. 20590 (800-832-5660). Estos reglamentos también se hacen cumplir por las agencias estatales responsables de la seguridad de los vehículos y la transportación.

● LEY DE PROTECCIÓN PARA TRABAJADORES AGRÍCOLAS MIGRANTES Y DE TEMPORADA (*SEGURIDAD DE VEHÍCULOS MOTORIZADOS*)

CONDICIONES: Por lo general, un contratista agrícola, patrón agrícola o asociación agrícola que usa un vehículo motorizado para transportar trabajadores migrantes o de temporada, tiene que cumplir con ciertos requisitos sobre la seguridad, los cuales se describen en breve abajo.

Excepciones — Estas normas *no se aplican* a (1) la transportación de un trabajador en un tractor, segadora u otra máquina similar cuando el trabajador está actualmente envuelto en actividades de sembrar, cultivar o cosechar, (2) un trabajador que lleva solamente miembros de su propia familia, o (3) los arreglos entre los trabajadores mismos, donde los trabajadores se transportan solos en uno de sus propios vehículos, sin la dirección de un patrón o asociación y sin la participación de un contratista.

Vehículos de Pasajero — Los carros y camionetas ("station wagons" y "SUVs") que se usan por un contratista, patrón agrícola, o asociación agrícola para transportar trabajadores tienen que satisfacer ciertas normas federales sobre las luces, los frenos, las llantas, el mecanismo de dirección, el pito, los espejos, los vidrios y limpiadoras, el sistema de gas y escape, la ventilación, el cargamento seguro, los asientos, las agarraderas, y el compartimento para pasajeros. Estas mismas especificaciones se aplican a los vehículos aparte de los carros y camionetas, si la distancia cubierta en un solo viaje no excede a 75 millas. Las troquitas que transportan a pasajeros solamente dentro de la cabina se consideran como camionetas.

Otros Vehículos en Viajes de Más de 75 Millas — Cuando un trabajador migrante o de temporada es transportado por un contratista, patrón o asociación en un vehículo que no sea carro o camioneta, en un viaje de más de 75 millas, el vehículo está sujeto a los reglamentos del Departamento de Transportación (descritos en el resumen anterior), pero sin respecto a las limitaciones sobre millas y estados mencionadas en aquellas provisiones:

Calificaciones del Chofer — Los choferes tienen que cumplir con ciertos requisitos físicos, obtener un certificado de examinación de un médico licenciado, cumplir con requisitos de edad y experiencia, tener una licencia válida de manejar para el tipo de vehículo que está manejando, y cumplir con otras normas relacionadas.

Cumplimiento del Chofer y del Vehículo — El chofer tiene que obedecer reglas prescritas sobre la carga de pasajeros y cargamento, manejar, paradas de descanso y comida, carga de combustible, y otras funciones de operación. El vehículo tiene que satisfacer normas sobre las partes y accesorios, la capacidad del vehículo, la seguridad de los pasajeros, y otras especificaciones del equipo.

Seguro — Un contratista agrícola, patrón agrícola, o asociación agrícola no puede transportar a ningún campesino migrante o de temporada en un vehículo que pertenezca o que sea controlado u operado por el contratista, patrón o asociación, a no ser que él o ella tenga una póliza de seguro o una fianza que cubre daños a personas y propiedad que resulten de la operación del vehículo. El límite de indemnización tiene que ser no menos que \$100,000 por cada asiento en el vehículo, hasta un máximo de \$5,000,000 por un solo vehículo. En general, el dueño o la persona que tiene control sobre el vehículo es responsable de proveer el seguro.

Asimismo, cuando un patrón de un campesino migrante o de temporada provee seguro de compensación de trabajo que protege contra lesión física o la muerte durante un viaje relacionado con el empleo, el patrón también tiene que obtener seguro de daño a propiedad, con cobertura de \$50,000 para daño o pérdida en un solo accidente.

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Division, U.S. Department of Labor, Washington, D.C. 20210 (202-693-0072).*

Aparte de acción de cumplimiento por el Departamento, un trabajador que ha sido perjudicado a causa de una violación de esta ley puede tomar acción legal directamente en contra del contratista, el patrón u otra persona responsable de la violación, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o contratista laboral no puede desocupar o discriminar de cualquier modo en contra de un trabajador por razón de que el trabajador haya registrado una queja, participado en un proceso legal, o ejercido cualquier otro derecho concedido por esta ley. Cualquier acto de venganza de esta índole puede ser reportado a la División de Sueldos y Horas dentro de 180 días después de que ocurra.

● LEY DE INMIGRACIÓN Y NACIONALIDAD (*TRABAJADORES AGRÍCOLAS TEMPORALES*)

CONDICIONES: Tanto la oferta de trabajo, así como el contrato de trabajo que se requiere cuando un ranchero u otro establecimiento agrícola solicita trabajadores agrícolas temporales de otro país bajo el programa así llamado "H-2A," tiene que contener ciertas normas mínimas y garantías, incluyendo requisitos relacionados con la transportación de los trabajadores.

Transportación al Lugar del Trabajo — Cada patrón que usa trabajadores extranjeros temporales en la agricultura bajo el programa "H-2A," está obligado a reembolsar a cada trabajador extranjero y de este país que fue ocupado bajo la oferta de trabajo H-2A, y que completa el 50 por ciento del período de trabajo especificado en el contrato, para los gastos de transporte y comida entre el lugar de donde vino el trabajador y el lugar del empleo. Se le tienen que avanzar al trabajador los costos de transporte y comida antes del viaje, cuando éste sea el costumbre de los rancheros que no usan trabajadores extranjeros en las mismas operaciones en la misma área.

Transportación Diaria al Trabajo — Durante el término del contrato, el patrón tiene que proveer transporte entre el lugar donde está viviendo el trabajador y el lugar del trabajo, sin cobrarle, si el trabajador no puede volver a su hogar permanente dentro del mismo día.

Transportación de Regreso — Si el trabajador completa el período del contrato, el patrón está obligado a arreglar o pagar el costo de la transporte y comida del trabajador para que pueda regresar al punto original o llegar al próximo lugar de empleo, si estos costos no son cubiertos por el próximo patrón.

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Division, U.S. Department of Labor, Washington, D.C. 20210 (202-693-0072)*. La División de Sueldos y Horas es responsable de hacer cumplir el contrato obligatorio de trabajo (incluyendo las provisiones sobre la transporte) entre los patrones que usan trabajadores extranjeros bajo el programa H-2A, y los trabajadores de este país y de fuera del país reclutados bajo la aplicación H-2A. Las oficinas locales de la División de Sueldos y Horas se pueden localizar en su sitio de la red, www.dol.gov/whd/america2.htm.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o contratista laboral no puede desocupar o discriminar de cualquier modo en contra de un trabajador por razón de que el trabajador haya consultado con un abogado o programa de servicios legales, registrado una queja, participado en un proceso legal, o ejercido cualquier otro derecho concedido por esta ley. Casos de represalia ilegal se pueden reportar a la División de Sueldos y Horas.

VIVIENDA

● LEY DE PROTECCIÓN PARA TRABAJADORES AGRÍCOLAS MIGRANTES Y DE TEMPORADA

CONDICIONES: En general, ninguna vivienda puede ser ocupada por un campesino migrante a no ser que el departamento estatal o local de salud, u otra agencia apropiada, haya certificado que la facilidad satisface los reglamentos de seguridad y salud que se aplican a la vivienda. Además, ninguna persona que tiene o controla la vivienda puede dejar que sea ocupada por un migrante, a no ser que una copia del certificado de ocupación sea exhibida en la propiedad. La persona que tiene y controla propiedad usada como vivienda para migrantes, tiene la responsabilidad de asegurar que el lugar cumple con las normas federales y estatales de seguridad y salud que se aplican a la vivienda.

En la aplicación para registro federal, se requiere que los contratistas agrícolas identifiquen cada facilidad o propiedad que será usada como vivienda para un campesino migrante. Si un contratista tiene o controla tal facilidad o propiedad, tiene que haber documentación sometida con la aplicación que indique que la vivienda ha sido certificada para ocupación. Un contratista no puede proveer viviendas a los migrantes, a no ser que la autorización de hacerlo sea indicada en su certificado de registro.

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Division, U.S. Department of Labor, Washington, D.C. 20210 (202-693-0072)*. Las oficinas locales de la División de Sueldos y Horas se pueden localizar en su sitio de la red, www.dol.gov/whd/america2.htm.

En vez de registrar un reclamo con la División de Sueldos y Horas, la ley les da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para forzar que pague el sueldo mínimo, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o contratista laboral no puede desocupar o discriminar de cualquier modo en contra de un trabajador por razón de que el trabajador haya registrado una queja, participado en un proceso legal, o ejercido cualquier otro derecho concedido por esta ley. Cualquier acto de venganza de esta índole puede ser reportado a la División de Sueldos y Horas dentro de 180 días después de que ocurra.

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE 1970 (CAMPOS DE TRABAJO TEMPORAL)

CONDICIONES: Los rancheros y otros patrones agrícolas que operan campos de trabajo temporal para el uso de sus empleados tienen que cumplir con requisitos específicos tocante a la localidad y construcción de tales viviendas y el equipo provisto adentro. Lo siguiente presenta algunas de las provisiones más importantes de los reglamentos sobre los campos de trabajo temporal.

Sitio — El terreno donde está localizado el campo no puede estar expuesto a inundación, ni situado más cerca que 200 pies de agua acumulada. La propiedad tiene que estar suficiente grande para que las casas o edificios no queden muy apretados, y tiene que estar cuando menos 500 pies de las áreas donde se mantienen ganado.

Construcción — Las viviendas tienen que ser construidas en una manera que protege a los ocupantes de exposición a los elementos. Las recámaras deben tener no menos que 50 pies cuadrados de espacio, y cielos no menos que 7 pies de altura. Tiene que haber camas, situadas en una manera para que no queden amontonadas. Los pisos, ventanas, puertas, calentadores, y facilidades de cocinar tienen que cumplir con reglas específicas sobre la construcción y seguridad.

Agua — Tiene que haber una provisión adecuada y conveniente de agua, aprobada por el estado o por una agencia local de salud.

Excusados — Se tiene que proveer una cantidad adecuada de excusados (o sean, inodoros) en comparación con la capacidad del campo, de acuerdo con especificaciones prescritas.

Facilidades de Drenaje — Los excusados y desagües tienen que estar conectados a un sistema público de drenaje, donde existe uno disponible.

Baños y Lavandería — Las facilidades para lavar ropa, lavar las manos, y bañar, con agua caliente y fría, se tienen que proveer en cantidades especificadas, según la capacidad del campo. También se requiere equipo para secar ropa.

Electricidad y Luces — Donde hay servicio de electricidad, tiene que haber instalaciones para focos y otros aparatos eléctricos, que cumplen con los requisitos mínimos sobre cantidad y localidad.

Basura — Para cada familia, y dentro de 100 pies de cada vivienda, se requiere a lo menos un envase para la colección y eliminación de basura.

Facilidades para Cocinar y Comer — En cada casa individual o en las facilidades centrales, tiene que haber equipo especificado para cocinar y comer.

Control de Pestes — El operador del campo, así también como los ocupantes, tienen que seguir ciertas medidas para controlar los insectos, ratones y otras pestes en el área de las viviendas.

Primeros Auxilios — En cada campo, tiene que haber facilidades de primeros auxilios, para el tratamiento de emergencia de personas heridas. Estas facilidades tienen que ser adecuadas y estar en un lugar accesible a los residentes.

Reportes de Enfermedad Contagiosa — La persona encargada de un campo está obligada a reportar a las autoridades de salud pública cada caso de enfermedad contagiosa, intoxicación alimentaria, y brotes similares.

ADMINISTRACIÓN: *Occupational Safety and Health Administration, U.S. Department of Labor, Washington, D.C. 20210 (202-693-1999; toll-free 800-321-6742)*. Bajo un plan escrito, aprobado por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (popularmente conocida como "OSHA"), cada uno de los siguientes estados tiene la autorización de hacer cumplir sus propios reglamentos para campos de trabajo temporal, los cuales son iguales o muy similares a los que están mencionados arriba:

Arizona, California, Hawaii, Maryland, Michigan, Nevada, New Mexico, North Carolina, Oregon, Puerto Rico, Tennessee, Vermont, Virginia, y Washington.

En estos estados, OSHA generalmente no participa en hacer cumplir las provisiones para campos de trabajo temporal. Para el nombre de la agencia estatal responsable, vea al primer resumen bajo el título "*Vivienda*" para el estado particular que le interesa.

● LEY WAGNER-PEYSER

CONDICIONES: Ningún patrón puede usar el servicio público de empleo — incluyendo las oficinas locales de la agencia estatal de empleo — para reclutar campesinos de fuera del área del empleo propuesto, a no ser que se satisfagan ciertas condiciones relacionadas a las viviendas para los trabajadores. Asistencia de la oficina de empleo en el reclutamiento será negada, a no ser que (1) el patrón haya prometido por escrito cumplir con las leyes y los reglamentos que se le aplican, (2) cualquier vivienda que el patrón ofrece o tiene que proveer a los trabajadores reclutados haya sido inspeccionada antes de la ocupación, y (3) la agencia estatal de empleo haya determinado que la vivienda satisface las normas federales.

Por lo general, las viviendas para campesinos construidas después de los primeros de 1980 tienen que satisfacer los reglamentos sobre campos de trabajo temporal de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE. UU., los cuales son explicados en el resumen anterior. Las viviendas construidas o bajo construcción antes de aquel tiempo tienen que satisfacer los reglamentos de OSHA, o satisfacer los reglamentos sobre viviendas para trabajadores agrícolas prescritos por la Administración de Empleo y Entrenamiento de los EE. UU. (o sea, "ETA"). Las normas de ETA contienen especificaciones detalladas, enumeradas en forma muy breve aquí:

Lugar — El lugar de la vivienda tiene que estar bien drenado y sanitario, y tiene que proveer espacio amplio para recreación.

Agua — Se requiere que el campo tenga una provisión adecuada y conveniente de agua que cumple con normas estatales.

Eliminación de Desperdicios — Tiene que haber facilidades para la eliminación efectiva de aguas negras.

Edificios — Las viviendas tienen que estar sólidas, en buenas condiciones y sanitarias.

Telas — Todos las puertas y ventanas exteriores tienen que tener telas metálicas (o sea, tejidos mosquiteros).

Calefacción — Tiene que haber calentadoras si las temperaturas afuera durante períodos de ocupación normal se bajan a menos que 68 grados F. Estufas y calentadores que usan combustible tienen que tener conductos hacia afuera y cumplir con otras normas de seguridad.

Electricidad y Luz — Tiene que haber servicio eléctrico en las viviendas, y cada unidad tiene que tener dispositivos y enchufes seguros y funcionales.

Excusados — Tiene que haber excusados (o sea, inodoros), en cantidades fijas, dentro de 200 pies de cada vivienda.

Baño y Lavandería — Facilidades de baño y lavandería, con agua caliente y fría bajo presión, tienen que estar localizadas dentro de 200 pies de cada unidad.

Facilidades para Cocinar y Comer — Se requieren estufas o equipo parecido, así como también espacio para preparar y guardar comida, en conformidad con reglas detalladas.

Basura — Cada unidad tiene que tener acceso a envases, limpios y a prueba de moscas, para la colección de basura. La basura tiene que ser colectada cuando menos dos veces por semana.

Control de Pestes — El campo tiene que estar libre de insectos, roedores y otras pestes.

Facilidades de Dormir — Se requiere una cama, catre o cama marinera para cada residente del campo.

Seguridad y Primeros Auxilios — Todas las estructuras tienen que mantenerse de acuerdo con las leyes estatales o locales de seguridad e incendio. Tiene que haber modos prácticos de escapar, así como extinguidores de fuego y equipo de primeros auxilios. Líquidos o materiales inflamables (menos los que sean para uso inmediato en la casa) no se pueden almacenar dentro o alrededor de las áreas habitables. No se puede guardar pesticidas agrícolas o productos químicos en la vecindad de la vivienda.

ADMINISTRACIÓN: *Employment and Training Administration, U.S. Department of Labor, Washington, D.C. 20210 (202-693-3046)*. ETA supervisa la operación del sistema federal y estatal del servicio de empleo, y es responsable de asegurar que los patrones cumplan con todas las condiciones legales sobre el reclutamiento de trabajadores. Sin embargo, la ejecución de los reglamentos de ETA sobre viviendas, contra los patrones que usan la oficina pública de empleo para reclutar trabajadores, es la responsabilidad directa de la agencia de empleo designada en cada estado. Para una lista de aquellas agencias, vea la sección titulada "Observadores-Defensores Estatales" al fin de esta guía..

● LEY DE INMIGRACIÓN Y NACIONALIDAD (TRABAJADORES AGRÍCOLAS TEMPORALES)

CONDICIONES:

Garantía de Vivienda sin Costo — Cada patrón que aplica para el uso de trabajadores agrícolas extranjeros bajo el programa conocido como el "H-2A" tiene que asegurar que hay una vivienda disponible para cualquier trabajador que no puede volver a su hogar cada día, sin costo al trabajador. La obligación del patrón a proveer viviendas sin costo se aplica no solamente a los trabajadores extranjeros admitidos a los EE. UU. bajo la aplicación de H-2A (si se aprueba), sino también a los trabajadores de este país reclutados antes de la aprobación de la aplicación, y a cualquier trabajador de este país ocupado por el patrón después de eso para hacer los mismos servicios en la misma área. Además, cuando los rancheros en el área local de costumbre proveen viviendas de estilo familiar a los campesinos, viviendas de ese estilo se le tienen que proveer a los trabajadores de este país que son reclutados en conexión con una oferta de trabajo H-2A y que piden esa clase de casa para ellos mismos y sus familias.

Normas de Vivienda e Inspección — Las viviendas que pertenecen al patrón, o que son operadas por el patrón, tienen que ser inspeccionadas y declaradas en conformidad con los reglamentos de OSHA o de ETA sobre viviendas campesinas (vea los resúmenes anteriores), o la aplicación para trabajadores extranjeros será rechazada. Como alternativa, el patrón puede hacer arreglos para que los trabajadores queden en casas de renta o en viviendas públicas que satisfacen los reglamentos locales, estatales o federales, pero cualquier costo para el uso de estas facilidades tiene que ser pagado por el patrón. No se le puede cobrar a los trabajadores por cosas relacionadas a las viviendas y provistas a ellos, como sábanas y almohadas. Los patrones no pueden exigir que un trabajador pague el costo de daño a la casa o a las facilidades, excepto bajo ciertas condiciones, aunque el daño fuera causado por el mismo trabajador.

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Division, U.S. Department of Labor, Washington, D.C. 20210 (202-693-0072)*. La División de Sueldos y Horas es responsable de hacer cumplir el contrato obligatorio de trabajo (incluyendo la provision de vivienda sin costo) entre los patrones que usan trabajadores extranjeros bajo el programa H-2A, y los trabajadores de este país y de fuera del país reclutados bajo la aplicación H-2A. Las oficinas locales de la División de Sueldos y Horas se pueden localizar en su sitio de la red, www.dol.gov/whd/america2.htm.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o contratista laboral no puede desocupar o discriminar de cualquier modo en contra de un trabajador por razón de que el trabajador haya consultado con un abogado o programa de servicios legales, registrado una queja, participado en un proceso legal, o ejercido cualquier otro derecho concedido por esta ley. Casos de represalia ilegal se pueden reportar a la División de Sueldos y Horas.

LEYES ESTATALES

Alabama

DERECHOS CIVILES

● LEY DE DISCRIMINACIÓN POR EDAD EN EL EMPLEO DE ALABAMA

CONDICIONES: Con respecto a la contratación, el pago u otras condiciones de empleo, un patrón o compañía que tiene 20 empleados o más en cada día de trabajo en 20 semanas o más este año o el año pasado, no puede discriminar en contra de un trabajador que 40 años de edad o más.

Esta ley también prohíbe la discriminación por edad por medio de las agencias privadas de empleo y las uniones laborales.

ADMINISTRACIÓN: Una persona que haya sufrido discriminación por edad cometida por un patrón dentro del alcance de esta ley, puede sentar una demanda contra la persona responsable de la violación, usando un abogado privado o un programa de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Nadie puede echar fuera, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY DE APLICACIÓN DE PESTICIDAS

CONDICIONES:

Licencias — Nadie puede aplicar pesticidas, por pago o ganancia, en las tierras ajenas, sin obtener del estado una licencia de aplicador comercial de pesticidas. Antes de que pueda recibir una licencia, el solicitante tiene que pasar un examen escrito sobre la aplicación correcta de pesticidas, y sobre los peligros asociados y las precauciones necesarias en conexión con el uso de estos productos. Los solicitantes para una licencia también tienen que obtener una fianza, que cubre los daños causados por el uso de pesticidas.

Operaciones con Pesticidas — Por lo general, es ilegal aplicar pesticidas bajo condiciones que resultarían en daño a plantas o animales fuera del área designada para el tratamiento, o aplicar pesticidas en contra de las instrucciones o restricciones en la etiqueta del producto. Los aplicadores licenciados tienen que guardar todos los pesticidas en un lugar limpio, bien ventilado y bien iluminado, y que pueda ser trancado para prevenir la entrada de personas no autorizadas. Con unas excepciones, también se requiere que los aplicadores mantengan un registro de cada aplicación de pesticidas.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticide Management Section, Alabama Department of Agriculture and Industries, Montgomery, Alabama 36107 (334-240-7242).*

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE COMPENSACIÓN POR DESEMPLEO

CONDICIONES: Los rancheros y otros patrones agrícolas tienen que pagar impuestos de seguro de desempleo si pagaron \$20,000 o más en salarios agrícolas en un período de 3 meses (un cuarto del calendario) en este año o el año pasado, u ocuparon a 10 o más trabajadores agrícolas en cada una de 20 diferentes semanas este año o el año pasado. La agencia estatal que administra el programa de desempleo le da crédito a cada trabajador por la cantidad de salarios reportados por el patrón.

Los campesinos que no tienen trabajo pueden calificar para beneficios de desempleo si han acumulado los créditos necesarios por haber trabajado para uno o más de estos patrones, y si satisfacen los demás requisitos de elegibilidad. Al presente, los beneficios varían de \$44 a \$265 por semana, dependiendo de las ganancias pasadas del trabajador.

ADMINISTRACIÓN: *Unemployment Compensation Division, Alabama Department of Labor, Montgomery, Alabama 36130 (866-234-5382).* Los trabajadores pueden hacer una solicitud para beneficios de desempleo en línea, a <https://labor.alabama.gov/uc/claims/>.

SUELDOS Y HORAS

● LEYES GENERALES DE PROPIEDAD (*EMBARGOS RETENTIVOS*)

CONDICIONES: Cuando un campesino ha hecho trabajo en una cosecha y no ha recibido pago completo por el trabajo que se hizo, el trabajador tiene derecho a la cosecha, hasta que el ranchero o propietario pague el resto de las ganancias del trabajador. Este derecho, o embargo retentivo, toma prioridad sobre todos los otros reclamos similares, menos el embargo retentivo del dueño de las tierras por rentas no pagadas o por anticipos, y cualquier embargo retentivo por provisiones usadas para producir la cosecha.

ADMINISTRACIÓN: Para ejercer este derecho, el trabajador tiene que tomar acción legal en contra del ranchero, por medio de un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEYES DE IMPUESTOS SOBRE INGRESOS DE ALABAMA

CONDICIONES: Como la mayoría de los demás empleadores en Alabama, los patrones agrícolas tienen que quitar impuestos estatales de los salarios de sus empleados, y reportar los salarios e impuestos al estado.

No más tarde que el 31 de enero del siguiente año — o dentro de 30 días después de que termine el empleo — los patrones tienen que proveer a cada empleado un comprobante que enseña (1) la cantidad total de los salarios pagados durante el año, (2) the cantidad de impuestos estatales quitados del pago, y (3) el nombre, la dirección y el número de identificación del patrón.

ADMINISTRACIÓN: *Individual and Corporate Tax Division, Alabama Department of Revenue, Montgomery, Alabama 36132 (334-242-1000).*

Alaska

CONTRATISTAS LABORALES Y RECLUTAMIENTO

● LEY DE AGENCIAS DE EMPLEO DE ALASKA

CONDICIONES: Es ilegal que alguien cobre dinero para conseguir empleo para trabajadores, o para proveer trabajadores a un patrón, sin obtener un permiso del estado primero. Una persona que provee trabajadores o empleo no puede dar información falsa o engañosa tocante a un trabajo, mandar un muchacho a un trabajo en contra de las leyes de trabajo de menores, o mandar un trabajador a un lugar de trabajo donde hay una huelga sin decirle primero que existe la huelga.

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Administration, Division of Labor Standards and Safety, Department of Labor and Workforce Development, Juneau, Alaska 99811 (907-465-4842).*

DERECHOS CIVILES

● LEY ESTATAL DE DERECHOS HUMANOS

CONDICIONES: Se prohíbe la discriminación en el empleo a base de raza, religión, color, origen nacional, incapacidad física o mental, sexo, edad, estado matrimonial, cambios de estado matrimonial, embarazo, o estado paterno o maternal. Por lo general, es ilegal que un patrón rehuse a ocupar a un trabajador, o discrimine en contra de una persona respecto al pago u otras condiciones de empleo, por cualquiera de los mismos motivos.

A no ser que se envuelvan calificaciones legítimas relacionadas con el trabajo, la ley también prohíbe el uso de anuncios de empleo y aplicaciones de empleo que indiquen alguna limitación o discriminación tocante a sexo, incapacidad física o mental, estado matrimonial, cambios en estado matrimonial, embarazo, edad, raza, creencia, color, origen nacional, o estado paterno o maternal.

Asimismo, es contra la ley emplear a una mujer a un salario o sueldo que sea menos que el salario o sueldo pagado a un hombre para trabajo comparable, o trabajo en la misma ocupación, negocio o tipo de trabajo en el mismo lugar.

ADMINISTRACIÓN: *Alaska State Commission for Human Rights, Anchorage, Alaska 99501 (800-478-4692).*

En vez de registrar un reclamo o una queja con esta agencia, la ley les da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para enforzar estas provisiones, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Nadie puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, porque el trabajador haya opuesto una práctica discriminatoria, registrado una queja, o participado en un proceso legal bajo esta ley.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEYES ESTATALES DE CONSERVACIÓN AMBIENTAL (*CONTROL DE PESTICIDAS*)

CONDICIONES:

Certificación de Aplicadores — Nadie puede usar un pesticida de uso controlado, a no ser que la persona sea certificada como aplicador comercial o privado, o sea bajo la supervisión directa de tal aplicador. Para calificar para certificación comercial, el solicitante tiene que pasar un examen escrito, administrado por el estado, el cual cubre sujetos como las etiquetas de pesticidas, los peligros asociados con estos productos, el equipo y los métodos de aplicación de pesticidas, y las leyes y los reglamentos relacionados con pesticidas. Los que solicitan una licencia de aplicador privado tienen que pasar un examen similar, o completar satisfactoriamente un curso de entrenamiento aprobado.

Responsabilidad Financiera — Una persona o compañía no puede involucrarse en la aplicación comercial de pesticidas sin tener seguro, en una cantidad no menos que \$500,000 para daño a cada individuo, ni menos que \$300,000 para cada incidente de daño a propiedad.

Reglas Sobre Operaciones — Estas leyes también requieren que los aplicadores cumplan con varias restricciones sobre el modo de aplicar, guardar y desechar los pesticidas, y que mantengan un registro de cada aplicación de pesticidas restringidos.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticide Control Program, Division of Environmental Health, Department of Environmental Conservation, Wasilla, Alaska 99654 (800-478-2577).*

● LEYES ESTATALES DE CONSERVACIÓN AMBIENTAL (*APLICACIONES AÉREAS*)

CONDICIONES: Es ilegal que una persona aplique pesticidas desde el aire sin obtener un permiso de hacerlo de antemano. La solicitud del permiso aéreo requiere información acerca de el producto que se va a usar, el lugar y el tamaño de la zona de aplicación, el método del tratamiento, la clase y condición del avión o helicóptero que se va a usar, y detalles relacionados.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticide Control Program, Division of Environmental Health, Department of Environmental Conservation, Wasilla, Alaska 99654 (800-478-2577).*

● LEYES ESTATALES DE SALUD, SEGURIDAD Y VIVIENDA (*COMUNICACIÓN DE RIESGOS*)

CONDICIONES: El departamento estatal de trabajo ha adoptado reglas que requieren que los patrones agrícolas y otros empleadores provean información a sus empleados acerca de los productos químicos peligrosos a los cuales están expuestos en el trabajo. Con la excepción de las protecciones especiales relacionadas con los "agentes físicos" peligrosos (discutidos abajo), las reglas sobre comunicación de riesgos en Alaska son iguales a las reglas establecidas por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (*vea el resumen, EE.UU. — Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*) y se aplican a todos los establecimientos agrícolas.

Hojas Informativas — Para cada agente físico potencialmente peligrosa que existe en un lugar particular de trabajo, el patrón tiene que hacer disponible una hoja de información que, entre otros datos, identifica el agente, describe los peligros asociados, describe las precauciones o los procedimientos para evitar los peligros, y señala los procedimientos de emergencia o primeros auxilios en caso de exposición excesiva. Entre los agentes físicos que tienen más probabilidad de poner a los trabajadores agrícolas en riesgo son estrés por calor, estrés por frío, y radiación ultravioleta.

Acceso a Hojas Informativas — En respuesta al pedido de un trabajador, el patrón tiene que proveer una copia de la hoja informativa para cualquier agente físico al cual el empleado puede ser expuesto. Asimismo, los patrones tienen que exhibir en el lugar del trabajo una hoja informativa para cada sustancia tóxica o peligrosa a la cual el empleado puede ser expuesto allí, o exhibir una lista de tales sustancias o agentes, e identificar un lugar donde los trabajadores pueden tener acceso durante su turno.

Entrenamiento — Cuando comienza el empleo, el patrón tiene que proveer a los empleados información y entrenamiento sobre los agentes físicos presentes en su área de trabajo.

ADMINISTRACIÓN: *Occupational Safety and Health Section, Division of Labor Standards and Safety, Department of Labor and Workforce Development, Juneau, Alaska 99811 (907-465-4855).*

NOTA ESPECIAL: Nadie puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEYES ESTATALES DE SALUD, SEGURIDAD Y VIVIENDA (AMONIA ANHIDRA)

CONDICIONES: Bajo las leyes de salud y seguridad, el departamento estatal de trabajo ha adoptado reglamentos para el almacenamiento y uso de amonia anhidra, la cual se usa como fertilizante (o sea, embono) en la agricultura. Los reglamentos de seguridad sobre la amonia son iguales a los de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (vea el resumen, EE.UU. — *Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*), y se aplican a todos los patrones agrícolas en Alaska.

ADMINISTRACIÓN: *Occupational Safety and Health Section, Division of Labor Standards and Safety, Department of Labor and Workforce Development, Juneau, Alaska 99811 (907-465-4855).*

NOTA ESPECIAL: Nadie puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEYES ESTATALES DE SALUD, SEGURIDAD Y VIVIENDA (EDUCACIÓN DE SEGURIDAD PARA EMPLEADOS)

CONDICIONES: Cuando un trabajador se la pide, los patrones agrícolas tienen que darle información escrita sobre cada sustancia tóxica o peligrosa a la cual el trabajador puede estar expuesto en el trabajo. Antes de asignar a un trabajador a una tarea que podría resultar en exposición excesiva, el patrón debe darle instrucción sobre (1) dónde y cómo las sustancias peligrosas o tóxicas pueden encontrarse en el lugar de trabajo, (2) las precauciones necesarias que el trabajador debe tomar, y (3) el lugar, el propósito y el uso apropiado del equipo de protección personal.

El patrón también debe exhibir información escrita en el lugar del trabajo, identificando las sustancias tóxicas que los empleados pueden encontrar y avisándoles del lugar donde pueden inspeccionar información de seguridad y salud sobre los productos asociados.

ADMINISTRACIÓN: *Occupational Safety and Health Section, Division of Labor Standards and Safety, Department of Labor and Workforce Development, Juneau, Alaska 99811 (907-465-4855).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

SALUD Y SEGURIDAD

● LEYES ESTATALES DE SALUD, SEGURIDAD Y VIVIENDA

CONDICIONES: Por lo general, los rancheros y los demás patrones tienen que proteger a los trabajadores contra peligros en el trabajo que pueden resultar en la muerte o en grave daño, y cumplir con todos los reglamentos estatales sobre la seguridad y salud que apliquen a su trabajo.

Más específicamente, el departamento estatal de trabajo ha adoptado reglas que requieren protecciones en los tractores para no voltearse, y medidas para la seguridad en otro equipo agrícola. Estas reglas son iguales a los reglamentos establecidos por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (vea el resumen, EE.UU. — *Salud y Seguridad*), y se aplican a todos los patrones agrícolas.

ADMINISTRACIÓN: *Occupational Safety and Health Section, Division of Labor Standards and Safety, Department of Labor and Workforce Development, Juneau, Alaska 99811 (907-465-4855).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE SEGURIDAD DE EMPLEO DE ALASKA

CONDICIONES: Por lo general, cada patrón agrícola que pagó \$20,000 o más en salarios agrícolas en cualquier período de 3 meses (un cuarto del calendario) en el presente año o el año pasado, o que ocupó a 10 o más campesinos por parte de un día en 20 diferentes semanas este año o el año pasado, tiene que pagar impuestos de desempleo al estado. La agencia estatal le da crédito a cada trabajador por la cantidad de salarios reportados por el patrón.

Un campesino desocupado que ha acumulado los créditos necesarios debido a su trabajo con uno o más de estos patrones, y que satisface las otras condiciones del programa, puede calificar para beneficios semanales de desempleo. La cantidad de los beneficios ahorita va de \$56 a \$370 por semana, dependiendo de las ganancias recientes del trabajador. Los recipientes también pueden calificar para un pago adicional para los dependientes.

ADMINISTRACIÓN: *Employment and Training Services Division, Department of Labor and Workforce Development, Juneau, Alaska 99811 (907-465-2712)*. Reclamos para beneficios de desempleo se pueden someter en línea, en el sitio my.alaska.gov.

● LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO DE ALASKA

CONDICIONES: Con la excepción de los que trabajan en la cosecha y otros trabajos que no sean constantes, los trabajadores agrícolas que se lastiman en el trabajo tienen derecho a tratamiento médico inmediato y servicios relacionados, pagados por el patrón, así como también pagos semanales para incapacidad causada por el accidente. Si el trabajador se muere a causa del daño, estos beneficios se le pagan generalmente a los dependientes del trabajador. La mayoría de los patrones cumplen con su responsabilidad legal bajo esta ley al obtener una póliza prescrita de seguro de compensación de trabajo.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Workers' Compensation, Department of Labor and Workforce Development, Juneau, Alaska 99811 (907-465-2790)*. Para proteger el derecho de beneficios de compensación, un trabajador que se lastima en el trabajo debe avisar al patrón tan pronto como sea posible después del accidente.

SUELDOS Y HORAS

● LEY DE RECLAMOS POR SALARIOS

CONDICIONES:

Períodos y Días de Pago — A no ser que un patrón y un trabajador hagan un contrato que especifica períodos de pago mensuales, el trabajador puede decidir recibir su pago una vez o dos veces por mes. En cualquier caso, el patrón tiene que dar al trabajador un informe por escrito al momento de ocupación que enseñe el día y lugar de pago, así como el sueldo que se le va a pagar; cualquier cambio en estas condiciones tiene que ser anunciado en el día de pago antes de que tome efecto.

Pago Final — Cuando termina el trabajo, a pesar de la razón, el trabajador debe recibir su pago final dentro de 3 días de trabajo después de la terminación, en el lugar donde el trabajador normalmente recibe su pago o en otro lugar satisfactorio al trabajador y al patrón.

Castigo por Pago Atrasado — Si el patrón no paga el salario final dentro de 3 días, se puede exigir que el patrón le pague al trabajador algo como una multa, que viene siendo (1) el salario regular, desde el momento en que el trabajador pide su pago hasta el momento en que lo recibe, o (2) su salario regular por 90 días, cualquiera de las dos cantidades que sea menos.

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Administration, Division of Labor Standards and Safety, Department of Labor and Workforce Development, Juneau, Alaska 99811 (907-465-4842)*. Un trabajador que no ha recibido sus salarios de acuerdo con esta ley puede someter un reclamo a la Administración de Sueldos y Horas.

● LEY ESTATAL DE PAGO DE SALARIOS

CONDICIONES: Los trabajadores que hacen trabajo en Alaska tienen que recibir su pago en moneda de los EE.UU. o con cheque. Se prohíbe que los salarios o anticipos sean depositados en un banco sin la autorización voluntaria del trabajador.

Si un patrón y un trabajador (o grupo de trabajadores) salen de acuerdo en hacer pagos a un fondo de salud, un fondo médico, un fondo de retiro, u otro tipo de fondo similar al beneficio del trabajador, en general es una violación de la ley si el patrón deja de hacer los pagos.

ADMINISTRACIÓN: Los derechos bajo esta ley pueden ser enforzados solamente por acción en la corte civil, por medio de un abogado privado o un programa público de servicios legales.

TRABAJO DE MENORES

● LEYES DE TRABAJO DE MENORES DE ALASKA

CONDICIONES: Por lo general, los niños menores de 14 años de edad no pueden ser empleados a ningún tiempo, y el empleo de menores de 15 hasta 17 años está restringido como sigue:

Menores de 14 y 15 Años —Personas de 14 y 15 años de edad pueden ser empleados solamente fuera de las horas de la escuela, sólo en ocupaciones que no sean peligrosas, y sólo con un permiso de trabajo. Chamacos de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 6 días o 23 horas en una semana, y el tiempo en la escuela más el tiempo en el trabajo no puede exceder a 9 horas en un solo día. El trabajo de los menores de 14 y 15 está autorizado solamente de las 5:00 a.m. hasta las 9:00 p.m.

Menores de 16 Años —Personas de 16 años de edad generalmente tienen que tener un permiso de trabajo, y no se le permite trabajo durante las horas escolares o por más de 6 días por semana. Trabajo en ciertas actividades peligrosas está prohibido.

Menores de 17 Años —A no ser que se le conceda una exención por el estado, los menores de 17 años no pueden ser empleados más de 6 días por semana, ni en ciertos trabajos peligrosos.

Períodos de Descanso — Cada persona bajo la edad de 18 que tiene programado trabajo de 6 horas consecutivas o más, tiene derecho a un descanso de cuando menos 30 minutos durante cada período de trabajo. El descanso tiene que ocurrir después de la primer hora y media de trabajo y antes de la última hora. Asimismo, una persona menor de 18 años que trabaja por 5 horas consecutivas sin un descanso tiene derecho a un descanso de cuando menos 30 minutos antes de seguir trabajando.

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Administration, Division of Labor Standards and Safety, Department of Labor and Workforce Development, Juneau, Alaska 99811 (907-465-4842).*

● LEY DE EDUCACIÓN OBLIGATORIA

CONDICIONES: Con pocas excepciones, cada muchacho entre 7 y 16 años de edad tiene que asistir a una escuela pública durante el término escolar. Cada padre, madre u otra persona que tiene responsabilidad o control de un muchacho entre 7 y 16 años tiene que asegurar que el muchacho no está ausente sin una razón válida.

ADMINISTRACIÓN: Esta ley se hace cumplir por medio de la corte estatal del distrito, la cual responde a quejas sometidas por las escuelas locales.

TRANSPORTACIÓN

● LEYES LABORALES GENERALES (TRANSPORTACIÓN DE REGRESO)

CONDICIONES: Un patrón que da transportación a un trabajador del lugar donde fue ocupado hasta el lugar del empleo — sea dentro o fuera del estado — tiene que proveerle transportación de regreso cuando se acabe el trabajo, o cuando el trabajo es terminado por buena causa. El trabajador debe pedir transportación de regreso dentro de 45 días después del fin del empleo, y transportación de regreso se le tiene que proveer dentro de 10 días después de la terminación o cuando la transportación esté disponible, lo que ocurra primero.

Sin un trabajador deja su trabajo por buena causa, o pierde su trabajo por cualquier razón durante el término oficial de trabajo, y si transporte inmediato no está disponible al momento de la terminación, el trabajador tiene derecho a un pago de subsistencia para cubrir los gastos temporales de vivir. El pago de subsistencia — ahorita \$100 por día — no puede continuar por más de 10 días después de la terminación, o hasta que esté disponible el transporte, lo que ocurra primero.

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Administration, Division of Labor Standards and Safety, Department of Labor and Workforce Development, Juneau, Alaska 99811 (907-465-4842).*

Arizona

CONTRATISTAS LABORALES Y RECLUTAMIENTO

● LEY DE AGENCIAS PRIVADAS DE EMPLEO

CONDICIONES: A no ser que tenga una licencia del estado, es contra la ley que una persona, compañía o asociación cobre y colecte una cuota de cualquier persona, para proveer a trabajadores información sobre el empleo o ayudar a patrones en hallar trabajadores. En parte, para obtener una licencia de agente de empleo, el aplicante tiene que pasar un examen sobre las leyes y los reglamentos de trabajo, pagar un depósito al estado o comprar una fianza, y pagar una cuota de licencia.

Entre otros actos prohibidos, los agentes de empleo no pueden dar información falsa o engañosa a los trabajadores tocante al carácter, el lugar o la duración de un trabajo, los sueldos que se van a pagar, u otras condiciones del trabajo.

ADMINISTRACIÓN: *State Labor Department, Industrial Commission of Arizona, Phoenix, Arizona 85007 (602-542-4515).*

DERECHOS CIVILES

● LEY DE DERECHOS CIVILES DE ARIZONA

CONDICIONES: En general, los rancheros y otros patrones agrícolas que tienen 15 o más trabajadores en cada día de trabajo en 20 o más diferentes semanas en el presente año o el año pasado, no pueden desocupar o rehusar a ocupar a un trabajador por razón de su raza, color, religión, sexo, edad (más de 40), origen nacional, incapacidad, o los resultados de pruebas genéticas.

Asimismo, raza, color, religión, sexo, edad (más de 40), origen nacional, incapacidad, o los resultados de pruebas genéticas no puede ser usado por uno de estos patrones para decidir el sueldo u otra forma de compensación de un trabajador.

Notablemente, la prohibición contra acoso sexual se aplica a los empleadores con *uno o más* empleados en este año o el año pasado.

ADMINISTRACIÓN: *Civil Rights Division, Office of the Attorney General, Phoenix, Arizona 85007 (877-491-5742).* Una acusación de discriminación no se puede procesar si no es sometida a la División dentro de 180 días después de que ocurrió la violación.

Bajo ciertas circunstancias, un trabajador también tiene derecho de demandar a un patrón por discriminación directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEY DE SUELDO PAREJO

CONDICIONES: Con excepciones muy limitadas, ningún patrón puede pagar salarios a un trabajador a un sueldo que sea menos que el sueldo que el mismo patrón le paga a los trabajadores del otro sexo en el mismo lugar de trabajo.

ADMINISTRACIÓN: *State Labor Department, Industrial Commission of Arizona, Phoenix, Arizona 85007 (602-542-4515).* Un trabajador tiene únicamente 6 meses después de una violación para registrar una queja con esta agencia.

Usando asistencia legal de su propia preferencia, los trabajadores también tienen derecho de demandar a un patrón directamente para recoger salarios que no han sido pagados debido a discriminación por sexo.

NOTA ESPECIAL: Un trabajador que reclama salarios no pagados por causa de discriminación de sexo debe darle al patrón un aviso del reclamo tan pronto que sea posible, desde que el patrón no es legalmente responsable de salarios debidos por más de 30 días antes de que el trabajador provea tal aviso. Además, es el trabajador que tiene la carga de probar que la diferencia de pago se base en sexo y no en otros factores.

NOTA ESPECIAL: Ya que la Ley de Derechos Civiles de Arizona, discutida en el resumen anterior, también hace ilegal la discriminación en el pago por razón de sexo, pero generalmente ofrece protección más amplia que la ley de sueldo parejo, el Departamento Estatal de Trabajo usualmente refiere todas estas quejas a la *Civil Rights Division, Office of the Attorney General, Phoenix, Arizona 85007 (877-491-5742).*

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY DE CONTROL DE PESTICIDAS DE ARIZONA

CONDICIONES:

Permisos Agrícolas — Los rancheros o agricultores comerciales de cosechas agrícolas en Arizona que aplican pesticidas, o que ocupan a otros para aplicar pesticidas a sus cosechas, tienen que obtener un permiso válido del estado para hacerlo.

Licencias para Aplicadores — Nadie puede aplicar pesticidas por dinero o ganancia sin tener una licencia del estado. Entre otras condiciones, una licencia no se concede a una persona que no haya pasado un examen sobre las leyes y reglas relacionadas al uso de los pesticidas, la seguridad con pesticidas, el aliño de equipo de aplicación, y el uso actual del equipo. Los negocios de aplicación de pesticidas tienen que tener seguro apropiado.

Certificación de Aplicadores — Aparte de los requisitos sobre exámenes y seguro, cada aplicador comercial tiene que ser certificado, o tener personal que sea certificado. La certificación requiere que la persona pase otro examen que cubre tales asuntos como las etiquetas de productos químicos, la seguridad, el equipo y la ropa de protección, los síntomas de envenenamiento, y primeros auxilios. Igualmente, los rancheros que usan los pesticidas de uso controlado en sus cosechas tienen que pasar un examen y satisfacer otros requisitos para certificación como aplicadores privados.

Licencias para Equipo — El equipo que se usa en la aplicación comercial de pesticidas tiene que ser licenciado antes de que sea usado para ese propósito. La licencia tiene que ser puesta abiertamente en el equipo, y tiene que ser quitada cuando la licencia del aplicador en control del equipo sea suspendida, revocada o vencida.

Restricciones sobre Uso — Nadie debe guardar, descargar o dejar solo, cualquier pesticida o envase de pesticida, en cualquier lugar o bajo cualquier condición donde pueda causar peligro a personas, animales o propiedad. También, es contra la ley que alguien use o aplique un pesticida en contra de las instrucciones y advertencias en la etiqueta del producto. Los rancheros generalmente no pueden dejar que un trabajador que no traiga ropa protectora entre a una labor tratada con un pesticida, hasta que haya pasado el período de reingreso prescrito para el producto. Antes de aplicar pesticidas, los rancheros tienen que asegurar que todas las personas y ganado bajo su supervisión o control han sido removidos del área del tratamiento.

ADMINISTRACIÓN: *Environmental Services Division, Arizona Department of Agriculture, Phoenix, Arizona 85007 (602-542-3578).*

No más temprano que 60 días después de someter una queja a la División, un trabajador que ha sido afectado por una violación de la ley de control de pesticidas puede presentar una demanda en contra de la persona responsable en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEY DE CONTROL DE PESTICIDAS (APLICADORES AÉREOS)

CONDICIONES:

Licencias para Aplicadores Aéreas — Nadie puede operar un avión o helicóptero para la aplicación de pesticidas a una cosecha, a no ser que el operador tenga una licencia válida para ese propósito concedida por el estado. Para calificar para una licencia, el solicitante tiene que pasar un examen que prueba su conocimiento y entendimiento sobre el uso y la seguridad de los pesticidas, los procedimientos seguros de vuelo y aplicación, las leyes y los reglamentos relacionados a los pesticidas, y otros asuntos. Se requiere también que los aplicadores aéreos tengan un certificado federal de piloto comercial.

Licencias para Equipo Aéreo — Como otro equipo para la aplicación de pesticidas, cualquier avión o helicóptero que se usa para aplicar pesticidas comercialmente tiene que tener una licencia válida del estado, así como un certificado federal.

Restricciones en Operaciones — Ciertos pesticidas muy tóxicos no se pueden aplicar desde el aire dentro de ciertas distancias designadas de escuelas, centros para cuidado de los niños, hospitales y viviendas. Además, dentro de las áreas de alta población que quedan en la orilla de tierras agrícolas y tienen una historia de problemas o quejas tocante a las aplicaciones aéreas de pesticidas, los aplicadores tienen que avisar al estado cuando menos 24 horas antes de aplicar ciertos productos químicos desde el aire.

ADMINISTRACIÓN: *Environmental Services Division, Arizona Department of Agriculture, Phoenix, Arizona 85007 (602-542-3578).*

No más temprano que 60 días después de someter una queja a la División, un trabajador que ha sido afectado por una violación de la ley de control de pesticidas puede presentar una demanda en contra de la persona responsable en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEY ESTATAL DE SEGURIDAD EN LA AGRICULTURA

CONDICIONES: Además de administrar las normas establecidas por la Agencia de Protección Ambiental (EPA) para la protección de los trabajadores en la labor (*vea el resumen, EE.UU. — Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*), el departamento estatal de agricultura ha adoptado reglas adicionales gobernando la seguridad y salud de los trabajadores expuestos a los pesticidas.

Información de Seguridad con Pesticidas — Se requiere que los dueños u operadores de ranchos o fincas provean a sus trabajadores del campo cierta información de seguridad antes de que los trabajadores entren a una labor donde pesticidas han sido aplicados o donde un período de entrada restringida ha estado en efecto dentro de los últimos 30 días. La información tiene que incluir la identidad de los pesticidas envueltos, así como también cómo evitar la exposición excesiva al (1) seguir instrucciones o letreros de aviso, (2) lavarse las manos, (3) usar ropa protectora, (4) bañarse después del trabajo, (5) lavar la ropa de trabajo, y (6) seguir los procedimientos de emergencia en caso de un derrame u otro tipo de exposición excesiva.

Entrenamiento de Seguridad con Pesticidas — Los patrones agrícolas tienen que proveer entrenamiento de seguridad a cada trabajador que entra a una zona tratada con pesticidas. La instrucción tiene que ser conducida en un idioma fácilmente entendido por el trabajador y tiene que cubrir (1) los peligros y efectos de los pesticidas, (2) los síntomas comunes de envenenamiento con pesticidas, (3) primeros auxilios de emergencia para herida o envenenamiento, y (4) los requisitos relacionados con la aplicación de pesticidas, las restricciones de entrada, y la exhibición de advertencias. A cada trabajador que completa el entrenamiento, se le tiene que dar una tarjeta oficial de confirmación del entrenamiento.

Avisos — Un agricultor o ranchero que utiliza los servicios de un contratista laboral agrícola tiene que avisarle al contratista sobre las restricciones de entrada a las zonas tratadas con pesticidas, si el área queda dentro de 1/4 de una milla de donde los trabajadores van a estar trabajando y la zona tratada no está marcada como se requiere bajo las reglas federales. El contratista, a su vez, tiene que avisar a los trabajadores de la identidad del pesticida envuelto, la fecha y hora en que el producto fue o será aplicado, y el período de entrada restringida.

ADMINISTRACIÓN: *Environmental Services Division, Arizona Department of Agriculture, Phoenix, Arizona 85007 (602-542-3578).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE ARIZONA DE 1972 (COMUNICACIÓN DE RIESGOS)

CONDICIONES: Bajo la autoridad de la ley estatal sobre la seguridad y salud ocupacional, la comisión industrial estatal ha adoptado reglas que requieren que los patrones le den información a los trabajadores acerca de los productos químicos peligrosos que se encuentran en el trabajo. Estas reglas son iguales a las de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*), y se aplican nada más a las operaciones agrícolas que emplean a más de 10 trabajadores en un año, o que mantienen un campo para trabajos temporales.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Occupational Safety and Health (ADOSH), Industrial Commission of Arizona, Phoenix, Arizona 85005 (855-268-5251).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE ARIZONA DE 1972 (AMONIA ANHIDRA)

CONDICIONES: Bajo la ley estatal de seguridad y salud ocupacional, la comisión industrial estatal ha adoptado reglamentos para el almacenamiento y uso de amonía anhidra, la cual se usa como fertilizante (o sea, embono) en la agricultura. Los reglamentos de seguridad sobre la amonía son iguales a los de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*), y se aplican nada más a las operaciones agrícolas que emplean a más de 10 trabajadores en un año, o que mantienen un campo para trabajos temporales.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Occupational Safety and Health (ADOSH), Industrial Commission of Arizona, Phoenix, Arizona 85005 (855-268-5251).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

RELACIONES LABORALES Y REPRESENTACIÓN DE UNIÓN

● LEY DE RELACIONES DE EMPLEO AGRÍCOLA DE ARIZONA

CONDICIONES:

Derechos de Trabajadores — Entre otros derechos concedidos por esta ley, los trabajadores del campo en Arizona son libres a formar, asociarse con, o ayudar a organizaciones laborales, a negociar con sus patrones sobre las condiciones del trabajo por medio de representantes de su propia preferencia, o a negociar directamente por sí mismos. Los campesinos también tienen derecho de decidir, sin obstrucción, no involucrarse en estas actividades.

Asuntos de Negociación — Los asuntos que se pueden negociar entre los patrones y los trabajadores o sus representantes incluyen a los sueldos, las horas, las condiciones de trabajo, la seguridad en el lugar de trabajo, la sanidad y salud, y los procedimientos para resolver quejas.

Elecciones sobre Representación — Bajo las reglas prescritas en la ley, un campesino, un grupo de campesinos, o una unión actuando en su favor, puede pedir al estado que se arregle una elección para determinar si la mayoría de los trabajadores en una unidad de empleo quieren ser representados por una unión, o para determinar si los trabajadores ya no quieren ser representados por una unión ahorita reconocida. Un rancho u otro patrón agrícola también puede solicitar una elección. En cualquier elección de representación, se le tiene que ofrecer a los trabajadores la oportunidad de votar "ninguna unión."

Actos Prohibidos — Los patrones agrícolas no pueden entrometerse en los derechos de sus trabajadores bajo esta ley, no pueden desanimar ni animar a los trabajadores respecto a la membresía en una unión, y no pueden rehusar a negociar con los representantes certificados de sus empleados. Hay restricciones similares que se aplican a las uniones.

ADMINISTRACIÓN: *Agricultural Employment Relations Board, Phoenix, Arizona 85007 (602-542-3262).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

SALUD Y SEGURIDAD

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE ARIZONA DE 1972

CONDICIONES: Por lo general, los rancheros y los demás patrones tienen que proteger a los trabajadores contra peligros en el trabajo que pueden resultar en la muerte o en grave daño, y cumplir con todos los reglamentos estatales sobre la seguridad y salud que apliquen a su trabajo.

Más específicamente, la comisión industrial estatal ha adoptado reglas que requieren protecciones en los tractores para no voltearse, y medidas para la seguridad en otro equipo agrícola. Estas reglas son iguales a los reglamentos establecidos por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Salud y Seguridad*), y se aplican nada más a las operaciones agrícolas que emplean a más de 10 trabajadores en un año, o que mantienen un campo para trabajos temporales.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Occupational Safety and Health (ADOSH), Industrial Commission of Arizona, Phoenix, Arizona 85005 (855-268-5251).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE ARIZONA DE 1972 (SANIDAD EN LA LABOR)

CONDICIONES: En cada operación en la labor donde un grupo de 5 o más trabajadores está haciendo trabajo manual en un día particular, el rancho tiene que proveer facilidades sanitarias a los trabajadores, como se explica en breve aquí:

Agua para Tomar — Se requiere que el patrón provea no menos que 2 galones de agua limpia potable, a una temperatura máxima de 80 grados F., para cada trabajador en la labor. El agua tiene que estar en una localidad conveniente a los trabajadores, y tiene que ser servida en copas de un solo uso o de fuentes.

Excusados y Lavamanos — Para los trabajadores que trabajan en la labor por más de 3 horas en el día (incluyendo el tiempo de ir y venir de la labor), tiene que haber a lo menos un excusado y un lavamanos para cada 40 trabajadores. Los excusados y lavamanos tienen que ser localizados en la misma vecindad, y dentro de 1/4 de una milla del lugar de cada trabajador en la

labor. Si el patrón no puede cumplir con este límite de distancia por causa del terreno, tiene que situar las facilidades sanitarias tan cerquita de los trabajadores que sea posible donde pueda entrar un vehículo. Las facilidades tienen que mantenerse limpias y completamente funcionales, y se le tiene que dar a los trabajadores oportunidad razonable para usarlas durante el día de trabajo.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Occupational Safety and Health (ADOSH), Industrial Commission of Arizona, Phoenix, Arizona 85005 (855-268-5251).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE ARIZONA DE 1972 (AZADONES DE MANGO CORTO)

CONDICIONES: Excepto en los invernaderos y viveros (o sean, almácigos), es prohibido el uso de un azadón que tenga un mango menos de 4 pies de largo en la limpia o el desahije de cosechas en el rancho.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Occupational Safety and Health (ADOSH), Industrial Commission of Arizona, Phoenix, Arizona 85005 (855-268-5251).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE SEGURIDAD DE EMPLEO DE ARIZONA

CONDICIONES: Los patrones agrícolas tienen que pagar impuestos de seguro de desempleo al estado si, en este año o en el año pasado, ocuparon a 10 o más trabajadores agrícolas en cada una de 20 diferentes semanas, o pagaron \$20,000 o más en salarios agrícolas en un período de 3 meses (un cuarto del calendario). La agencia estatal que administra el programa de desempleo le da crédito a cada trabajador por la cantidad de sueldos reportados por el patrón.

Los campesinos que no tienen trabajo pueden calificar para beneficios de desempleo si han acumulado los créditos necesarios por haber trabajado para uno o más de estos patrones, y si satisfacen los demás requisitos de elegibilidad.

ADMINISTRACIÓN: *Employer Engagement Administration, Department of Economic Security, Phoenix, Arizona 85012 (602-771-6606).* Los trabajadores desempleados que se creen elegibles para beneficios, pueden someter un reclamo en línea, en www.azui.com, o al visitar una oficina local del Departamento de Seguridad Económica.

● LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO

CONDICIONES: Todos los patrones agrícolas tienen que proteger a sus trabajadores con seguro de compensación de trabajo (el costo del cual no puede ser quitado de los salarios), o proveer al estado evidencia de que tienen la manera de pagar compensación directamente.

En cualquier caso, los campesinos que se lastiman en un accidente en el trabajo, o que resultan incapacitados debido a una enfermedad causada por su empleo, generalmente tienen derecho de recibir pagos por incapacidad, servicios médicos y de hospital, medicinas, y beneficios relacionados. Si un accidente o una enfermedad ocupacional resulta en la muerte de un trabajador, los beneficios de compensación por lo general se le pagan a los dependientes del trabajador.

ADMINISTRACIÓN: *Claims Division, Industrial Commission of Arizona, Phoenix, Arizona 85007 (602-542-4661).*

NOTA ESPECIAL: Bajo esta ley, cuando un ranchero usa un contratista agrícola para obtener trabajadores, pero el ranchero todavía tiene supervisión y control del trabajo de ellos, el contratista y los trabajadores en su grupo se consideran como empleados del ranchero, quien como consecuencia es el responsable de proveer el seguro.

SUELDOS Y HORAS

● LEY DEL SUELDO MÍNIMO DE ARIZONA

CONDICIONES: Con pocas excepciones, se requiere que los empleadores en Arizona paguen a sus empleados no menos que el sueldo mínimo estatal por cada hora de trabajo. El sueldo mínimo está programado a aumentarse en cuatro etapas:

Efectivo el 1º de enero de 2017: \$10.00 por hora

Efectivo el 1º de enero de 2018: \$10.50 por hora

Efectivo el 1º de enero de 2019: \$11.00 por hora

Efectivo el 1º de enero de 2020: \$12.00 por hora

El 1º de enero de cada año comenzando en 2021, el sueldo mínimo actual será ajustado en compensación por el aumento del costo de vivir.

ADMINISTRACIÓN: *State Labor Department, Industrial Commission of Arizona, Phoenix, Arizona 85007 (602-542-4515).*

● LEYES DE PAGO DE SALARIOS

CONDICIONES:

Días de Pago — Cada patrón tiene que designar no menos que 2 días regulares de pago por mes, no más de 16 días aparte.

Modo de Pago — Cada trabajador debe recibir sus salarios en el día regular de pago, en moneda legal de los EE.UU. o con cheque. Los salarios se pueden pagar con depósito directo a un banco asegurado, pero solamente con permiso voluntario del trabajador por escrito; en aquellos casos, el trabajador tiene que recibir un comprobante de salarios y rebajas.

Rebajas — Ningún patrón puede quitar ninguna parte de los salarios de un trabajador, a no ser que el patrón sea autorizado de hacerlo bajo ley federal o estatal, o el patrón tenga la autorización escrita del trabajador, o haya un pleito legítimo y razonable sobre la cantidad del pago.

Terminación — Cuando un trabajador pierde su trabajo, debe recibir su pago final dentro de 7 días o para el fin del próximo período de pago, cualquiera que sea más pronto. Cuando un trabajador deja su trabajo, tiene que recibir su pago final no más tarde que el próximo día regular de trabajo para el período de pago cuando renunció. Si el trabajador lo pide, los salarios finales tienen que ser mandados por correo.

ADMINISTRACIÓN: *State Labor Department, Industrial Commission of Arizona, Phoenix, Arizona 85007 (602-542-4515).* El Departamento tiene autorización de actuar en cualquier reclamo que envuelve hasta \$2,500, pero solamente si el reclamo se registra dentro de un año después de que el pago se quedó pendiente. El formulario del reclamo se puede obtener en el sitio del Departamento, en <http://test-az-ica.pantheonsite.io/forms/labor3303>.

En vez de registrar un reclamo con esta agencia, o si el reclamo envuelve más de \$2,500, la ley les da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para enforzar estas provisiones, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEYES GENERALES DE PROPIEDAD (EMBARGOS RETENTIVOS POR SERVICIOS AGRÍCOLAS)

CONDICIONES: Un trabajador que hace trabajo en la siembra de una cosecha, y que no recibe pago completo por ello, tiene derecho a una parte de la cosecha, equivalente a la cantidad de los salarios no pagados. Para enforzar este derecho, o embargo retentivo, el trabajador primero tiene que registrar un reclamo con el registrador del condado donde está localizado el rancho, dentro de 10 días después de que se hizo el trabajo. Dentro de 6 meses después de registrar el reclamo, el trabajador tiene que presentar una demanda en contra del rancho o propietario.

ADMINISTRACIÓN: Como se explica arriba, un trabajador que desea recoger salarios que no han sido pagados tiene que tomar acción por la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEY DE IMPUESTOS DE INGRESO DE ARIZONA DE 1978

CONDICIONES: Con la excepción de los empleados de tiempo completo que no sean de temporada y los trabajadores envueltos en la operación de maquinaria, no se le quitan impuestos estatales de los salarios ganados en la agricultura.

ADMINISTRACIÓN: *Arizona Department of Revenue, Phoenix, Arizona 85007 (602-542-5551; toll-free 800-352-4090).*

NOTA ESPECIAL: Aun cuando un patrón agrícola no tiene que quitar impuestos estatales del pago de un empleado, puede ser que el trabajador tenga que mandar un reporte de impuestos al estado, y que deba impuestos al fin del año, dependiendo del ingreso total y otras circunstancias.

TRABAJO DE MENORES

● CONSTITUCIÓN DE ARIZONA; LEYES DE EMPLEO DE LA JUVENTUD

CONDICIONES:

Menores Bajo 14 Años — Los niños bajo la edad de 14 años no pueden trabajar más de 8 horas por día, y no pueden trabajar en absoluto durante las horas de la escuela local. También, se les prohíbe el empleo en ocupaciones declaradas peligrosas para trabajadores menores de 16, incluyendo (1) trabajo de una escalera de más de 5 pies de altura, (2) operación de un tractor de más de 20 caballos de fuerza, que no sea equipado con estructuras de protección, (3) operación de cierta maquinaria motorizada de rancho, (4) montar en un tractor como un ayudante, o manejar un autobús, troca o automóvil, y (5) manejo de productos químicos agrícolas peligrosos.

Menores de 14 y 15 Años — Por lo general, no se permite que un chamaco de 14 o 15 años de edad trabaje en ninguna de la ocupaciones mencionadas arriba. Cuando la escuela está en sesión, los de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 3 horas en un día escolar o más de 18 horas por semana; durante los períodos cuando la escuela no está en sesión, no pueden trabajar más de 8 horas por día o 40 horas por semana. Además, empleo de personas 14 y 15 años de edad no está permitido de las 9:30 p.m. hasta las 6:00 a.m. en una noche inmediatamente antes de un día escolar, ni de las 11:00 p.m. hasta las 6:00 a.m. en cualquier otra noche.

Menores de 16 and 17 Años — En este momento, ninguna de la ocupaciones muy peligrosas en que se prohíbe el empleo de trabajadores de 16 y 17 años de edad incluye actividades generalmente asociadas con la producción de cosechas agrícolas, y no hay limitaciones en las horas de empleo para trabajadores en este grupo de edad.

ADMINISTRACIÓN: *State Labor Department, Industrial Commission of Arizona, Phoenix, Arizona 85007 (602-542-4515).*

● LEY DE ASISTENCIA ESCOLAR OBLIGATORIA

CONDICIONES: Por lo general, cada persona que tiene custodia de un niño entre 6 y 16 años de edad, tiene que mandarlo a una escuela pública por todo el término de las escuelas públicas donde está viviendo el niño. Entre otras excepciones, este requisito no se aplica en casos donde el niño tiene más de 14 años de edad y está trabajando con el permiso de su padre, madre o guardián.

ADMINISTRACIÓN: Estas provisiones se hacen cumplir por los distritos escolares locales.

● LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO (TRABAJO ILEGAL DE MENORES)

CONDICIONES: Por lo general, los trabajadores menores de 18 años que se emplean a una edad o en una ocupación que viola las leyes sobre el trabajo de menores, y que se lastiman en tal trabajo, tienen derecho del *150 por ciento* de la cantidad normal de beneficios para el accidente.

ADMINISTRACIÓN: *Claims Division, Industrial Commission of Arizona, Phoenix, Arizona 85007 (602-542-4661).*

TRANSPORTACIÓN

● LEYES ESTATALES DE TRABAJO (OPERACIONES AGRÍCOLAS)

CONDICIONES: Por lo general, una persona que transporta cosechas agrícolas o provisiones para rancho no puede manejar más de 16 horas consecutivas, y tiene que quedarse fuera de servicio por cuando menos 8 horas consecutivas antes de comenzar otro turno. Asimismo, ningún chofer de estos debe manejar más de 112 horas en un período de 7 días consecutivos.

Excepción — Durante un período máximo de 28 días consecutivos (o dos períodos sumando 28 días en un año del calendario), un chofer que transporta productos agrícolas clasificados como de "situación especial" de la labor a una instalación de enfriamiento, puede manejar hasta sólo 12 horas durante una jornada de 16 horas.

ADMINISTRACIÓN: *State Labor Department, Industrial Commission of Arizona, Phoenix, Arizona 85007 (602-542-4515).*

VIVIENDA

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE ARIZONA DE 1972 (CAMPOS DE TRABAJO TEMPORAL)

CONDICIONES: Bajo la autoridad de la ley estatal sobre la seguridad y salud ocupacional, la comisión industrial estatal ha adoptado reglas para los campos de trabajo temporal provistos por los patrones para el uso de sus trabajadores. Estas reglas son iguales a las de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Vivienda*), y se aplican a todos los rancheros y otros patrones agrícolas que tienen viviendas para los trabajadores.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Occupational Safety and Health (ADOSH), Industrial Commission of Arizona, Phoenix, Arizona 85005 (855-268-5251).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

Arkansas

CONTRATISTAS LABORALES Y RECLUTAMIENTO

● LEY DE AGENCIAS PRIVADAS DE EMPLEO DE ARKANSAS DE 1975

CONDICIONES: Por lo general, es contra la ley que alguien cobre dinero para proveer información sobre empleo a los trabajadores que buscan trabajo, o proveer información a los patrones que les ayude en conseguir trabajadores, sin tener una licencia para agencias de empleo. Las agencias de empleo y sus agentes tienen que exhibir la licencia en el lugar principal de su negocio, y tienen que observar reglas especificadas sobre operación y conducta.

Entre otros actos prohibidos, las agencias de empleo no pueden desparramar anuncios falsos o engañosos, o decir nada falso o engañoso, tocante a la existencia de trabajo o las condiciones de empleo. También, una agencia o agente de empleo no debe mandar un trabajador a un trabajo donde hay una huelga, cierre forzado, u otro pleito laboral.

ADMINISTRACIÓN: *Labor Standards Division, Arkansas Department of Labor, Little Rock, Arkansas 72205 (501-682-4500).*

DERECHOS CIVILES

● LEY DE DERECHOS CIVILES DE ARKANSAS DE 1993

CONDICIONES: Un persona o compañía en Arkansas que emplea a 9 trabajadores o más por 20 semanas o más en este año o el año pasado, puede ser demandado por daños legales si comete cualquiera de los siguientes actos:

- (1) Le niega a una persona sus derechos bajo la constitución del estado.
- (2) Amenaza, atormenta o hace violencia a una persona por razón de odio racial, religioso o étnico.
- (3) Comete discriminación de empleo contra una persona a base de raza, religión, origen nacional, género, o incapacidad.

ADMINISTRACIÓN: Esta ley se puede hacer cumplir solamente por acción en la corte estatal, usando un abogado privado o un programa de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE PAGO PAREJO

CONDICIONES: Cada patrón en el estado tiene que pagar a sus trabajadores el mismo sueldo para el mismo trabajo. Se le prohíbe que los patrones discriminen en contra de un empleado con respecto al salario solamente a base del sexo del empleado.

ADMINISTRACIÓN: Esta provisión se hace cumplir por los fiscales, en la corte criminal.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY DE USO Y APLICACIÓN DE PESTICIDAS DE ARKANSAS

CONDICIONES:

Licencias para Aplicadores — Es contra la ley que alguien se envuelva en el negocio de aplicar pesticidas en propiedad ajena, sin tener una licencia válida para aplicadores comerciales, concedida por el estado. Entre otras condiciones, una licencia no se puede otorgar hasta que el solicitante pase un examen que muestre el conocimiento de pesticidas y los métodos de aplicación, y que dé pruebas de que tiene seguro u otra forma de responsabilidad financiera en una cantidad mínima de \$100,000.

De igual manera, ningún ranchero puede aplicar un pesticida de uso controlado a sus propias cosechas, sin tener una licencia para aplicadores privados, y hasta que sea certificado como competente en el uso seguro de estos productos.

Individuos o compañías que tienen la intención de aplicar pesticidas usando un avión o helicóptero, tiene que obtener del estado una licencia para aplicadores aéreos. La solicitud tiene que incluir el número del certificado federal o estatal de piloto.

Inspección y Licencia para Equipo — Equipo que se usa en la aplicación comercial de pesticidas tiene que ser identificado en la solicitud para la licencia, y una calcomanía concedida por el estado cuando se apruebe la licencia tiene que ser pegada a cada unidad de equipo antes de que se use.

Almacenamiento y Eliminación de Pesticidas — Nadie debe guardar o tirar ningún pesticida o envase de pesticidas en una manera que podría causar daño a personas, cosechas o animales.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticide Division, Arkansas State Plant Board, Little Rock, Arkansas 72205 (501-225-1598)*. Una persona que ha sufrido daño debido al mal uso de pesticidas por alguien más, debe reportar el daño a esta agencia dentro de 45 días después de que ocurrió.

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DEL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS AL MANO DE OBRA

CONDICIONES: Los rancheros y otros patrones agrícolas que, en este año o en el año pasado, pagaron \$20,000 o más en salarios agrícolas en un período de 3 meses (un cuarto del calendario), u ocuparon a 10 o más trabajadores agrícolas en cada una de 20 diferentes semanas, tienen que pagar impuestos de seguro de desempleo al estado. La agencia estatal que administra el programa de desempleo le da crédito a cada trabajador por la cantidad de sueldos reportados por el patrón.

Los campesinos que no tienen trabajo pueden calificar para beneficios de desempleo si han acumulado los créditos necesarios por haber trabajado para uno o más de estos patrones, y si satisfacen los demás requisitos de elegibilidad.

ADMINISTRACIÓN: *Unemployment Insurance Administration, Arkansas Department of Workforce Services, Little Rock, Arkansas 72203 (501-682-3200)*. Aplicaciones para beneficios de desempleo pueden ser sometidas en cualquier oficina del Departamento.

NOTA ESPECIAL: Los reclamos de desempleo sometidos por trabajadores que tienen ganancias de ciertas industrias de temporada, están sujetos a reglas especiales que pueden limitar la elegibilidad para beneficios, así como la cantidad y duración de ellos.

SUELDOS Y HORAS

● LEY DEL SUELDO MÍNIMO DEL ESTADO DE ARKANSAS

CONDICIONES:

Sueldo Mínimo — Con excepciones importantes, se requiere que los patrones agrícolas en Arkansas paguen a sus empleados no menos que \$8.50 por hora, para cada hora de trabajo.

Excepciones — Esta ley *no se aplica* a los trabajadores en estas tres categorías:

- (1) Trabajadores empleados en una operación agrícola que no usó más de 500 días-trabajadores de trabajo agrícola en un cuarto del calendario en el año anterior (por ejemplo, 50 trabajadores empleados por 10 días, 20 trabajadores empleados por 25 días, o cualquier otra combinación que ocurra de enero a marzo, abril a junio, julio a septiembre, u octubre a diciembre).
- (2) Trabajadores en la cosecha pizcada a mano, que trabajan por contrato, viajan diariamente de su hogar permanente al lugar de trabajo, y fueron empleados en la agricultura menos de 13 semanas durante el año pasado.
- (3) Trabajadores migrantes de 16 años de edad o menor que están trabajando por contrato en la cosecha pizcada a mano, trabajando en el mismo rancho que sus padres, y recibiendo el mismo pago por contrato que reciben los adultos trabajando en el mismo rancho.

Certificado de Salario Especial para Estudiantes — Un patrón que de otra manera está obligado a pagar el sueldo mínimo, puede aplicar al estado para un certificado que le autorice a pagar no menos que el 85 por ciento del sueldo mínimo estatal a los estudiantes de tiempo completo, por hasta 20 horas por semana cuando la escuela está en sesión y hasta 40 horas por semana cuando no está en sesión.

ADMINISTRACIÓN: *Labor Standards Division, Arkansas Department of Labor, Little Rock, Arkansas 72205 (501-682-4500).* Los trabajadores que creen que no han recibido su pago completo bajo esta ley, pueden someter un reclamo a esta agencia, la cual tiene la autoridad de investigar y tomar acción en contra del empleador para recoger salarios no pagados.

En vez de registrar un reclamo o una queja con esta agencia, la ley les da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir estas provisiones, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DEL SUELDO MÍNIMO DEL ESTADO DE ARKANSAS (HORAS Y SOBRETIEPO)

CONDICIONES: Con ciertas excepciones mayores, los patrones agrícolas no pueden emplear a un trabajador por más de 40 horas en una semana a no ser que se le pague a lo menos $1\frac{1}{2}$ veces su sueldo regular para cada hora de trabajo que exceda 40.

Excepciones — Esta ley *no se aplica* a los trabajadores en estas tres categorías:

- (1) Trabajadores empleados en una operación agrícola que no usó más de 500 días-trabajadores de trabajo agrícola en un cuarto del calendario en el año anterior (por ejemplo, 50 trabajadores empleados por 10 días, 20 trabajadores empleados por 25 días, o cualquier otra combinación que ocurra de enero a marzo, abril a junio, julio a septiembre, u octubre a diciembre).
- (2) Trabajadores en la cosecha pizcada a mano, que trabajan por contrato, viajan diariamente de su hogar permanente al lugar de trabajo, y fueron empleados en la agricultura menos de 13 semanas durante el año pasado.
- (3) Trabajadores migrantes de 16 años de edad o menor que están trabajando por contrato en la cosecha pizcada a mano, trabajando en el mismo rancho que sus padres, y recibiendo el mismo pago por contrato que reciben los adultos trabajando en el mismo rancho.

ADMINISTRACIÓN: *Labor Standards Division, Arkansas Department of Labor, Little Rock, Arkansas 72205 (501-682-4500).* Los trabajadores que creen que no han recibido su pago completo bajo esta ley, pueden someter un reclamo a esta agencia, la cual tiene la autoridad de investigar y tomar acción en contra del empleador para recoger salarios no pagados.

En vez de registrar un reclamo o una queja con esta agencia, la ley les da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir estas provisiones, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEYES DE PAGO DE SALARIOS

CONDICIONES: Todas las corporaciones que hacen negocio en Arkansas, y que emplean a trabajadores, tienen que pagar los salarios 2 veces por mes. Los salarios pueden ser pagados únicamente en moneda legal de los EE.UU., con cheques que se pueden cambiar por moneda legal, o por depósito directo a una cuenta del trabajador.

Cuando un patrón desocupa a un trabajador, con buena causa o no, los salarios finales se le tienen que pagar inmediatamente. Si el trabajador no ha recibido su pago final dentro de 7 días, el trabajador tiene derecho de pago continuo al mismo sueldo, desde el día de la terminación hasta que reciba su pago (generalmente hasta un total de 60 días), como una multa por haber negado a pagar.

Es contra la ley que un patrón fuerce — o intente a forzar — que un trabajador compre mercancía o provisiones en pago de los salarios.

ADMINISTRACIÓN: *Labor Standards Division, Arkansas Department of Labor, Little Rock, Arkansas 72205 (501-682-4500)*. El Departamento tiene autorización de investigar cualquier reclamo que envuelva \$2,000 o menos. Si la investigación determina que el reclamo es válido y el trabajador no tiene recursos para recoger los salarios de un patrón que rehusa aceptar los resultados de la investigación, la agencia tiene la autoridad de tomar acción en contra del patrón en nombre del trabajador.

● LEY DE RETENCIÓN DE IMPUESTOS DE INGRESOS DE ARKANSAS DE 1965

CONDICIONES: Se requiere que los patrones agrícolas que pagan salarios para servicios agrícolas a 4 trabajadores o más durante el año, le quiten impuestos de ingresos del pago de sus empleados. También los patrones tienen que mantener registros asociados, y proveer a los trabajadores un comprobante anual de salarios e impuestos no más tarde que el 31 de enero del año entrante.

Un patrón agrícola que paga salarios agrícolas a menos de 4 trabajadores tiene la opción de quitarles impuestos de ingreso de su pago, pero si lo hace, está obligado a proveerle a cada trabajador el comprobante anual de salarios e impuestos.

ADMINISTRACIÓN: *Office of Income Tax Administration, Arkansas Department of Finance and Administration, Little Rock, Arkansas 72201 (501-682-1130)*.

NOTA ESPECIAL: Aun cuando un patrón agrícola no tiene que quitar impuestos estatales del pago de un empleado, puede ser que el trabajador tenga que mandar un reporte de impuestos al estado, y que deba impuestos al fin del año, dependiendo del ingreso total y otras circunstancias.

TRABAJO DE MENORES

● LEYES DE TRABAJO DE MENORES

CONDICIONES:

Menores Bajo 14 Años — Por lo general, nadie menor de 14 años de edad puede ser empleado, o permitido a que trabaje, en la agricultura o en cualquier otra industria en ningún momento.

Menores de 14 y 15 Años — No se permite que los muchachos de 14 y 15 años trabajen más de 6 días o 48 horas en una semana, o más de 8 horas en un día. El empleo de estos muchachos está autorizado únicamente de las 6:00 a.m. hasta las 7:00 p.m. en cualquier día antes de un día escolar, y de las 6:00 a.m. hasta las 9:00 p.m. antes de un día cuando no hay escuela.

Menores de 16 y 17 Años — Los chamacos de la edad de 16 y 17 años no deben trabajar más de 6 días o 54 horas por semana, ni por más de 10 horas en un día. En cualquier día antes de un día escolar, estos jóvenes pueden ser empleados solamente de las 6:00 a.m. hasta las 11:00 p.m. En las noches antes de los días cuando no hay escuela, generalmente pueden trabajar toda la noche, excepto en ciertas tiendas, restaurantes, establecimientos de diversión y juego, y en lugares donde se ofrecen bebidas alcohólicas.

ADMINISTRACIÓN: *Labor Standards Division, Arkansas Department of Labor, Little Rock, Arkansas 72205 (501-682-4500)*.

● LEY DE ASISTENCIA ESCOLAR OBLIGATORIA

CONDICIONES: Con pocas excepciones, cada padre, madre u otra persona que vive en Arkansas y tiene custodia de un niño de 5 a 17 años de edad, tiene que mandar el niño a un escuela pública, privada o parroquial, o a una escuela de hogar.

ADMINISTRACIÓN: Estas provisiones se hacen cumplir por los distritos escolares locales.

● LEYES DE SALUD Y BIENESTAR PÚBLICO (TRABAJO DE NIÑOS EN LA COSECHA A MANO)

CONDICIONES: Un niño de 12 años de edad o mayor se puede ocupar en una cosecha a mano de corta duración, siempre y cuando se satisfagan todas las seis condiciones siguientes:

- (1) La escuela no está en sesión.
- (2) El patrón tiene el permiso de los padres de familia.
- (3) El patrón ha obtenido un certificado de empleo del departamento estatal de trabajo.

- (4) Cualquier pesticida u otro producto químico agrícola que se usa en la cosecha ha sido aprobado por el departamento estatal de salud para la exposición ocupacional de niños de 12 y 13 años de edad trabajando en la cosecha a mano.
- (5) Cualquier período de entrada restringida establecido por el departamento de salud se ha vencido antes de dejar que el niño trabaje.
- (6) El producto químico ha sido aplicado en conformidad con las normas de protección prescritas por la Agencia de Protección Ambiental (*vea el resumen, EE.UU. — Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*).

ADMINISTRACIÓN: *Labor Standards Division, Arkansas Department of Labor, Little Rock, Arkansas 72205 (501-682-4500)*. Esta agencia se encarga de los certificados para empleo de menores, y de ejecutar las demás provisiones de las leyes de trabajo de menores de Arkansas.

La evaluación de los pesticidas para determinar los períodos de entrada que estén seguros para los niños de 12 y 13 años de edad, está bajo control del *Arkansas Department of Health, Little Rock, Arkansas 72205 (501-661-2000)*.

California

CONTRATISTAS LABORALES Y RECLUTAMIENTO

● LEY DE CONTRATISTAS AGRÍCOLAS

CONDICIONES:

Licencias — Por lo general, es ilegal que una persona cobre dinero para reclutar, proveer u ocupar a trabajadores para hacer servicios agrícolas para un rancho, a no ser que la persona tenga una licencia de contratista agrícola concedida por el estado. Los contratistas agrícolas tienen que llevar su licencia todo el tiempo, y enseñársela a cada individuo con quien se tratan como contratista.

Responsabilidades — Entre otras responsabilidades legales que tienen bajo esta ley, se requiere (1) que los contratistas agrícolas cumplan con todos los contratos hechos en conexión con su actividad de contratista, (2) que permitan que los campesinos y rancheros inspeccionen un informe escrito que enseñe la cantidad de pago recibido de cada rancho y la cantidad correspondiente pagada a los trabajadores, y (3) que pongan un anuncio en el lugar de trabajo y en todos los vehículos usados para transportar a los trabajadores que enseñe el sueldo de los campesinos.

Actos Prohibidos — Se prohíbe que los contratistas digan cosas falsas o engañosas, o que proporcionen información falsa o engañosa, tocante a la existencia de empleo o las condiciones del trabajo. Los contratistas no pueden mandar o transportar a un campesino a un trabajo donde saben que hay una huelga u otro pleito laboral, sin avisar al trabajador primero.

Transportación — Los contratistas agrícolas y sus asistentes que operan un autobús o un camión (o sea, una troca) para la transportación de trabajadores, tienen que ser licenciados de acuerdo con las leyes estatales que gobiernan a los vehículos campesinos (*vea resúmenes, California — Transportación*), y tienen que obtener seguro que cubra los daños que resulten del uso del vehículo. En la puerta de cada vehículo que usa un contratista para llevar a trabajadores, debe haber un letrero o anuncio que indique el nombre del contratista y el número de su licencia.

Comprobantes de Pago — Al momento de cada pago de salarios (el cual tiene que ocurrir a lo menos una vez por semana), un contratista agrícola tiene que proveerle a cada trabajador un informe por escrito que enseñe cada deducción de los salarios del trabajador.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Labor Standards Enforcement, California Department of Industrial Relations, Oakland, California 94612 (510-285-2118)*. Los trabajadores que requieren información sobre estas provisiones, o que desean registrar un reclamo o una queja, deben ponerse en contacto con la División, (1) por correo electrónico, a DLSE2@dir.ca.gov, o (2) al visitar la oficina del distrito más cercana, una lista de las cuales se puede encontrar en línea, en www.dir.ca.gov/dlse/DistrictOffices.htm.

La ley también le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir estas provisiones, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

DERECHOS CIVILES

● LEY DE EMPLEO Y VIVIENDA JUSTOS DE CALIFORNIA

CONDICIONES: Con pocas excepciones, es contra la ley que un patrón con 5 o más empleados rehuse a ocupar a un aplicante para trabajo, o discrimine en contra de un trabajador con respecto a los sueldos u otras condiciones de empleo, por causa de su:

- Raza
- Creencias religiosas
- Color
- Origen nacional
- Ascendencia
- Incapacidad física
- Incapacidad mental
- Condición médica
- Información genética
- Estado matrimonial
- Sexo
- Género
- Identidad de género
- Expresión de género
- Orientación sexual
- Estado militar o veterano

También, excepto bajo circunstancias muy limitadas, es ilegal que un patrón desocupe, rebaje en categoría, o rehuse a ocupar a cualquier individuo mayor de 40 años a base de su edad.

Estas prohibiciones se aplican también a las agencias de empleo y a las uniones.

ADMINISTRACIÓN: *California Department of Fair Employment and Housing, Elk Grove, California 95758 (916-478-7251).*

Si el Departamento no ha puesto cargos en contra de la persona acusada en una queja sometida por un trabajador dentro de 150 días después de que la queja fue sometida, el trabajador puede llevar el caso a la corte, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEYES DE SUELDOS Y HORAS (PAGO PAREJO)

CONDICIONES: En general, es ilegal que un ranchero o cualquier otro patrón pague salarios a un trabajador a un sueldo que sea menos que el sueldo pagado a los trabajadores del otro sexo en el mismo lugar de empleo, para tareas que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad y que se hacen bajo condiciones similares.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Labor Standards Enforcement, California Department of Industrial Relations, Oakland, California 94612 (510-285-2118).* Los trabajadores que requieren información sobre estas provisiones, o que desean registrar un reclamo o una queja, deben ponerse en contacto con la oficina del distrito más cercana de la División, o mandarle un correo electrónico a DLSE2@dir.ca.gov.

La ley también le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para enforzar estas provisiones, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEYES ESTATALES SOBRE EL CONTROL DE PESTES

CONDICIONES:

Licencias — Es ilegal que alguien aplique pesticidas agrícolas por dinero o ganancia, sin tener una licencia de control de plagas agrícolas concedida por el estado. Además, cada negocio de control de plagas tiene que tener cuando menos una persona en una posición supervisora que tenga licencia de aplicador calificado. Ni la licencia de un negocio ni la licencia de un aplicador puede concederse hasta que el solicitante haya pasado un examen sobre las leyes y los reglamentos relacionados a pesticidas y las precauciones de seguridad relacionadas. Cada negocio de control de plagas también tiene que estar registrado con el comisionado de agricultura del condado.

Responsabilidad Financiera — Se requiere que los negocios de control de plagas agrícolas dé pruebas de su habilidad de pagar daños por enfermedad, herida, o daño a propiedad que resulte de sus servicios. Este requisito se puede satisfacer con una póliza de seguro que cubra lesiones corporales graves hasta \$100,000 por persona y \$300,000 por incidente.

Restricciones sobre Aplicaciones — Con pocas excepciones, los pesticidas de uso controlado pueden ser comprados y usados únicamente por, o bajo la supervisión de, un aplicador certificado, sea privado o comercial. Además, antes de poder usar un pesticida controlado para propósitos agrícolas, el dueño u operador del rancho tiene que obtener un permiso especial del comisionado de agricultura del condado.

Entre muchos otros requisitos, se requiere que cada persona que hace operaciones en el control de plagas use equipo seguro y en buenas condiciones, que aplique pesticidas solamente cuando las condiciones del tiempo sean apropiadas para asegurar la seguridad del tratamiento, y que use cuidado razonable para evitar la contaminación de gente, animales, propiedad y el ambiente. Una copia de la etiqueta registrada del producto que se está usando tiene que mantenerse disponible en el lugar del tratamiento.

Almacenamiento y Eliminación de Pesticidas — Los pesticidas, envases de pesticidas, y equipo que ha contenido pesticidas no pueden ser guardados, vaciados, tirados, o dejados solos en una manera o en un lugar donde podrían presentar peligro a gente, animales, alimentos, comida de animales, cosechas o propiedad. No se permite en ningún caso que un pesticida sea puesto o alzado en un envase usado de costumbre para comida, bebidas, o productos de la casa. Las áreas donde se mantienen los pesticidas tienen que ser marcadas visiblemente con letreros de advertencia.

Actos Prohibidos — Entre otros actos prohibidos, es ilegal que los que usan o aplican pesticidas operen en una manera defectiva o descuidada, dejen de mantener registros o hacer reportes obligatorios, o dejen de cumplir completamente con las leyes estatales sobre control de plagas y con los reglamentos asociados.

ADMINISTRACIÓN: *California Department of Pesticide Regulation, Sacramento, California 95814 (916-324-4100).*

Estas provisiones también se hacen cumplir por los comisionados de agricultura de los condados, quienes tienen responsabilidad inmediata de investigar quejas relacionadas con los pesticidas y reportes de daños. Una persona que ha sufrido daño debido a una aplicación de pesticidas debe registrar un reporte con el comisionado de agricultura en el condado donde pasó el incidente, dentro de 30 días después de que ocurrió el daño.

● LEYES ESTATALES SOBRE EL CONTROL DE PESTES (REGULACIÓN DE OPERACIONES AÉREAS)

CONDICIONES: No es legal aplicar pesticidas desde el aire, a no ser que el piloto tenga un certificado válido para pilotos de control de plagas concedido por el estado. Antes de que una licencia inicial pueda ser concedida, el solicitante tiene que pasar un examen para mostrar su habilidad de conducir operaciones sobre control de plagas legalmente y con seguridad, así como su conocimiento del carácter y efecto de los productos químicos que se usan en tales operaciones.

Los operadores de aviones y helicópteros en el control de plagas también tienen que tener un certificado de piloto comercial y un certificado médico corriente, los dos concedidos por el gobierno federal, y tienen que estar registrados con el comisionado de agricultura de cada condado donde operan.

ADMINISTRACIÓN: *California Department of Pesticide Regulation, Sacramento, California 95814 (916-324-4100).* Estas provisiones también se hacen cumplir por los comisionados de agricultura de los condados.

● LEYES ESTATALES SOBRE EL CONTROL DE PESTES (*SEGURIDAD DE TRABAJADORES*)

CONDICIONES:

Seguridad de los Trabajadores del Campo — Los agricultores y otros empleadores agrícolas tiene que cumplir con las normas descritas en breve abajo, entre otras, para proteger la seguridad de los trabajadores del campo que pueden estar expuestos a pesticidas al entrar a zonas tratadas con pesticidas.

Comunicación de Riesgos — Cuando hay trabajadores haciendo trabajo de campo en una labor tratada con pesticidas, el patrón tiene que exhibir folletos informativos provistos por el estado, en la labor o en un lugar central donde se juntan los trabajadores. También tiene que mantener un registro del uso de los pesticidas, y una hoja informativa para cada pesticida mencionado en el registro, y hacerlos disponibles a los trabajadores, a los empleados de un contratista laboral, y a personal médico envuelto a pedido.

Información sobre Aplicaciones — Antes de permitir que los trabajadores del campo entren a una labor tratada con un pesticida, el patrón tiene que exhibir en un lugar central información específica acerca del tratamiento, incluyendo la localidad exacta, la fecha y la hora del tratamiento, la identidad de los pesticidas envueltos, y una copia de las hojas informativas asociadas.

Trabajo de Campo durante las Aplicaciones — Es contra la ley ordenar o permitir a un trabajador que entre a un área tratada durante una aplicación de pesticidas, aparte de los que están envueltos en la aplicación y que traen ropa o equipo de protección.

Entrenamiento — Cada trabajador asignado a trabajar en una labor tratada tiene que haber recibido entrenamiento de seguridad con pesticidas en los últimos 12 meses antes de comenzar a trabajar en esa labor. El entrenamiento tiene que ser conducido en una manera que el trabajador entiende, y tiene que incluir temas como los peligros de los pesticidas, las maneras de exposición que pueden ocurrir, los períodos de entrada restringida, los signos y síntomas de exposición excesiva, primeros auxilios, y los derechos de los empleados.

Cuidado Médico de Emergencia — El cuidado médico de emergencia para los trabajadores que entran labores tratadas con pesticidas requiere planificación por antemano. El patrón tiene que localizar una facilidad donde está disponible cuidado de emergencia, y los trabajadores o su supervisor tiene que ser informado del nombre y lugar de un doctor o una facilidad médica donde está disponible tal cuidado. Cuando existe razón de creer que un trabajador tiene una enfermedad o exposición excesiva relacionada con pesticidas, el patrón tiene que asegurar que el trabajador se lleve a un doctor inmediatamente. Los doctores y otros que están tratando a un trabajador lesionado tienen que recibir información sobre los pesticidas envueltos y la manera en que el trabajador fue expuesto.

Facilidades de Descontaminación — No más de 1/4 de una milla de donde tiene trabajadores del campo trabajando, se requiere que el patrón provea agua, jabón y toallas de un solo uso para el lavado de las manos y la cara, y para lavamiento de los ojos en caso de emergencia. Se le tiene que decir a los trabajadores dónde está el lugar de descontaminación antes de que entren una labor tratada.

Reingreso a la Labor — Bajo la mayoría de las circunstancias, no se le permite a los trabajadores que entren a ninguna zona tratada con un pesticida hasta que el operador del rancho ha sido notificado que la aplicación se ha terminado y el período de entrada restringida se ha vencido.

Letreros de Aviso — En muchas situaciones, los patrones tienen que exhibir letreros de aviso alrededor de las labores, incluyendo (1) cuando la etiqueta del pesticida lo exige, (2) cuando se hace una aplicación en un espacio completamente o parcialmente encerrado, y (3) antes de una aplicación exterior de un producto que tiene un período de entrada restringida de más de 48 horas. Los letreros tienen que estar en inglés y español (u otro idioma leído por una mayoría de los trabajadores que no leen el inglés), puestos en los lugares de entrada alrededor de las labores afectadas y a lo largo de los caminos públicos que no tienen cercas. Los letreros tienen que ser de un cierto tamaño y llevar el símbolo de la calavera y huesos cruzados y las palabras "Peligro" y "No Entre." Los letreros tienen que ser puestos no más temprano que 24 horas antes de la aplicación, no pueden ser bajados durante el período de entrada restringida, y tienen que ser quitados no más tarde que 3 días después del fin del período de entrada restringida y antes de permitir que los trabajadores entren las labores otra vez para hacer operaciones de mantenimiento o cosecha.

Seguridad de los Manipuladores de Pesticidas — Entre muchos otros requisitos detallados, las provisiones discutidas en breve abajo se aplican a los trabajadores que mezclan, cargan, aplican o ayudan con la aplicación de pesticidas. Estos trabajadores tienen que tener cuando menos 18 años de edad.

Comunicación de Riesgos — Antes de dejar que un trabajador manipule un pesticida, el patrón tiene que exhibir en un lugar central del trabajo folletos informativos provistos por el estado, tiene que mantener un registro del uso de pesticidas y una hoja informativa por cada pesticida mencionado en el registro, y tiene que dárselos a sus empleados.

Entrenamiento — Los patrones de los mezcladores, cargadores, aplicadores no certificados, y sus asistentes tienen que administrar entrenamiento a cada trabajador de estos. El entrenamiento tiene que cubrir varios temas, incluyendo los peligros de los pesticidas, procedimientos de seguridad, ropa y equipo de protección, las síntomas comunes de envenenamiento con pesticidas, las fuentes de tratamiento médico de emergencia, los propósitos y requisitos para

supervisión médica, los requisitos en las etiquetas de pesticidas, y las leyes y los reglamentos relacionados. El entrenamiento tiene que ocurrir antes de dejar que un trabajador manipule un pesticida, o cuando menos una vez por año de allí en adelante.

Cuidado y Supervisión Médica — Los patrones deben hacer arreglos para cuidado médico en caso de emergencias relacionadas con pesticidas, así como supervisión médica para los trabajadores expuestos a ciertos pesticidas muy tóxicos sobre períodos de tiempo extendidos. Los doctores y otros que están tratando a un trabajador lesionado tienen que recibir información sobre los pesticidas envueltos y la manera en que el trabajador fue expuesto.

Personas Trabajando Solos — Se requiere que un empleado que está trabajando solo durante el día mezclando, cargando o aplicando ciertos pesticidas muy tóxicos, haga contacto por radio o teléfono, o en persona, con un adulto responsable cuando menos una vez cada 2 horas (una vez *cada hora*, si está trabajando de noche).

Cambio de Ropa — En cada lugar donde hay trabajadores mezclando o cargando ciertos tipos de pesticidas, el patrón tiene que proveer un área libre de pesticidas donde los trabajadores pueden cambiar ropa, guardar su ropa limpia, y lavarse. Tiene que haber toallas limpias, jabón y suficiente agua para lavado riguroso.

Facilidades de Descontaminación — No más de 1/4 de una milla de donde tiene manipuladores de pesticida trabajando, se requiere que el patrón provea agua, jabón y toallas de un solo uso para el lavado de las manos y la cara, y para lavamiento de los ojos y el cuerpo entero en caso de emergencia.

Ropa de Trabajo y Equipo de Seguridad — Cuando la rotulación del producto lo requiere, el patrón tiene que proveer equipo prescrito de protección personal — incluyendo lentes de seguridad y guantes — para cada mezclador, cargador, banderero y aplicador de ciertos pesticidas tóxicos.

ADMINISTRACIÓN: *California Department of Pesticide Regulation, Sacramento, California 95814 (916-324-4100).*

● LEY DE INFORMACIÓN Y ENTRENAMIENTO SOBRE SUSTANCIAS PELIGROSAS

CONDICIONES: Esta ley requiere que los patrones (1) hagan disponible a sus trabajadores información escrita sobre cada producto químico y otra sustancia peligrosa que esté presente en el lugar de empleo, (2) tomen medidas para proveer información sobre la seguridad, en forma escrita o por medio de entrenamiento, a cada trabajador que pueda estar expuesto a un producto peligroso en el trabajo, y (3) informen a los trabajadores sobre su derecho de recibir tal información o entrenamiento.

Cuando los materiales envueltos son pesticidas agrícolas, los patrones que cumplen con los requisitos sobre la seguridad de los trabajadores expuestos a pesticidas, bajo las leyes explicadas en el resumen anterior, han legalmente cumplido con las obligaciones bajo la ley ésta.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Occupational Safety and Health (Cal/OSHA), California Department of Industrial Relations, Oakland, California 94612 (510-286-7000).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE CALIFORNIA DE 1973 (COMUNICACIÓN DE RIESGOS)

CONDICIONES: Bajo la autoridad de la ley estatal sobre la seguridad y salud ocupacional, la agencia administrativa ha adoptado reglas que requieren que los patrones le den información a los trabajadores acerca de los productos químicos peligrosos que se encuentran en el trabajo. Estas reglas son parecidas a las de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*), y se aplican a todas las operaciones agrícolas en el estado, sin considerar la cantidad de trabajadores empleados.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Occupational Safety and Health (Cal/OSHA), California Department of Industrial Relations, Oakland, California 94612 (510-286-7000).* Un trabajador que cree que ha estado expuesto a un riesgo del trabajo en violación de esta ley puede someter una queja al comunicarse con la oficina más cercana de Cal/OSHA, una lista de las cuales se puede encontrar en línea, en www.dir.ca.gov/dosh/complaint.htm.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja, participado en un proceso legal, o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Además, es contra la ley desocupar o suspender a un trabajador por rehusar a trabajar en un lugar o en un trabajo donde existe un peligro evidente que viole estas provisiones. El nombre de una persona que somete una queja relacionada con la seguridad en el trabajo tiene que mantenerse confidencial, a menos que la persona pida lo contrario.

La agencia responsable del cumplimiento de la provisión contra represalia es la *Division of Labor Standards Enforcement, California Department of Industrial Relations, Oakland, California 94612 (510-285-2118).*

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE CALIFORNIA DE 1973 (AMONIA ANHIDRA)

CONDICIONES: Bajo la ley estatal de seguridad y salud ocupacional, la agencia estatal de administración ha adoptado reglamentos para el almacenamiento y uso de amonia anhidra, la cual se usa como fertilizante (o sea, embono) en la agricultura. Los reglamentos de seguridad sobre la amonia son parecidos a los de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (vea el resumen, EE.UU. — *Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*), y se aplican a todas las operaciones agrícolas en el estado, sin considerar la cantidad de trabajadores empleados.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Occupational Safety and Health (Cal/OSHA), California Department of Industrial Relations, Oakland, California 94612 (510-286-7000)*. Un trabajador que cree que ha estado expuesto a un riesgo del trabajo en violación de esta ley puede someter una queja al comunicarse con la oficina más cercana de Cal/OSHA, una lista de las cuales se puede encontrar en línea, en www.dir.ca.gov/dosh/complaint.htm.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja, participado en un proceso legal, o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Además, es contra la ley desocupar o suspender a un trabajador por rehusar a trabajar en un lugar o en un trabajo donde existe un peligro evidente que viole estas provisiones. El nombre de una persona que somete una queja relacionada con la seguridad en el trabajo tiene que mantenerse confidencial, a menos que la persona pida lo contrario.

La agencia responsable del cumplimiento de la provisión contra represalia es la *Division of Labor Standards Enforcement, California Department of Industrial Relations, Oakland, California 94612 (510-285-2118)*.

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE CALIFORNIA DE 1973 (ENVENENAMIENTO CON PESTICIDAS)

CONDICIONES: Cualquier doctor que cuida a un trabajador dañado, tiene que mandar un reporte de daño o enfermedad ocupacional al patrón del trabajador, o a la compañía de seguro del patrón. Si el tratamiento médico es para envenenamiento con pesticidas, o una condición sospechada de ser envenenamiento con pesticidas, el patrón o la compañía de seguro tiene que entregar al estado una copia del reporte del doctor dentro de 5 días. El doctor también tiene que mandar el reporte a la misma agencia.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Occupational Safety and Health (Cal/OSHA), California Department of Industrial Relations, Oakland, California 94612 (510-286-7000)*.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja, participado en un proceso legal, o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. La agencia responsable del cumplimiento de la provisión contra represalia es la *Division of Labor Standards Enforcement, California Department of Industrial Relations, Oakland, California 94612 (510-285-2118)*.

RELACIONES LABORALES Y REPRESENTACIÓN DE UNIÓN

● LEY DE RELACIONES LABORALES AGRÍCOLAS DE CALIFORNIA

CONDICIONES:

Derechos de los Trabajadores — Los campesinos en California tienen el derecho de formar, hacerse miembros de, y ayudar a las uniones laborales para el propósito de negociar con sus patrones sobre las condiciones de empleo. Es contra la ley que un rancho u otro patrón agrícola obstruya este derecho, obstruya la formación u operación de una unión, o discrimine en contra de los trabajadores o aplicantes para trabajo a causa de su membresía en o involucramiento con una unión.

Elecciones de Representación — Bajo ciertas condiciones, un campesino o grupo de campesinos, o cualquier persona u organización actuando a su favor, puede solicitar al estado para una elección para determinar los deseos de los trabajadores con respecto a representación por una unión. El estado tiene que arreglar una elección de boleta secreta dentro de 7 días después de recibir una petición válida. La boleta tiene que permitir que los trabajadores escojan entre todas las organizaciones que pretendan representarlos, o que voten en contra de representación por ninguna unión. Una vez que una unión sea certificada como el agente de un grupo de trabajadores, se le prohíbe al patrón que rehusa a negociar en buena fe con esa organización, o que reconozca o negocie con ningún representante de los trabajadores que no sea certificado.

Prácticas Laborales Injustas — La ley autoriza que el estado investigue acusaciones de prácticas laborales injustas, y que lleve a la corte cualquier patrón o unión que haya cometido una violación.

ADMINISTRACIÓN: *Agricultural Labor Relations Board, Sacramento, California 95814 (800-449-3699).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja, participado en un proceso legal, o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

SALUD Y SEGURIDAD

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE CALIFORNIA DE 1973

CONDICIONES: Por lo general, los rancheros y los demás patrones tienen que proteger a los trabajadores contra peligros en el trabajo que pueden resultar en la muerte o en grave daño, y cumplir con todos los reglamentos estatales sobre la seguridad y salud que apliquen a su trabajo.

Más específicamente, la agencia estatal ha adoptado reglas que requieren protecciones en los tractores para no voltearse, y medidas para la seguridad en otro equipo agrícola. Estas reglas son parecidas a los reglamentos establecidos por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Salud y Seguridad*), y se aplican a todas las operaciones agrícolas en el estado, sin considerar la cantidad de trabajadores empleados.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Occupational Safety and Health (Cal/OSHA), California Department of Industrial Relations, Oakland, California 94612 (510-286-7000).* Un trabajador que cree que ha estado expuesto a un riesgo del trabajo en violación de esta ley puede someter una queja al comunicarse con la oficina más cercana de Cal/OSHA, una lista de las cuales se puede encontrar en línea, en www.dir.ca.gov/dosh/complaint.htm.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja, participado en un proceso legal, o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Además, es contra la ley desocupar o suspender a un trabajador por rehusar a trabajar en un lugar o en un trabajo donde existe un peligro evidente que viole estas provisiones. El nombre de una persona que somete una queja relacionada con la seguridad en el trabajo tiene que mantenerse confidencial, a menos que la persona pida lo contrario.

La agencia responsable del cumplimiento de la provisión contra represalia es la *Division of Labor Standards Enforcement, California Department of Industrial Relations, Oakland, California 94612 (510-285-2118).*

● LEY DE SANIDAD EN COSECHAS COMESTIBLES

CONDICIONES: EN cada cosecha comestible donde está trabajando un grupo o cuadrilla de 5 o más campesinos por un período de 2 horas o más, se requiere que el patrón provea facilidades sanitarias. Cada unidad de excusado tiene que tener cuando menos 8 pies cuadrados de espacio, una puerta de cierre automático que se tranca por dentro, y una provisión de papel sanitario. Asimismo, las unidades de lavamanos tienen que ser provistas con agua limpia para lavar y con jabón o algún otro agente apropiado de limpieza.

En general, los excusados y lavamanos tienen que ser localizados dentro de una caminata de 5 minutos de la labor. Cuando el terreno lo hace imposible poner las facilidades dentro de este límite, el patrón tiene que localizarlas tan cerca de los trabajadores que sea posible donde pueda entrar un vehículo.

ADMINISTRACIÓN: Estas provisiones se hacen cumplir primariamente por los oficiales locales de salud, y por los comisionados de agricultura de los condados.

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE CALIFORNIA DE 1973 (SANIDAD EN LA LABOR)

CONDICIONES: Bajo la ley estatal de seguridad y salud ocupacional, la agencia estatal de administración ha adoptado normas que requieren que los patrones agrícolas provean a los trabajadores en la labor agua para beber, excusados y lavamanos en el lugar del empleo.

Agua para Beber — Para los trabajadores que hacen trabajo a mano en la labor, tiene que haber una provisión adecuada de agua fresca y sanitaria. El agua tiene que estar fácilmente accesible en todo momento. Se requiere que el agua se expendan en tazas de un solo uso o de fuentes.

Excusados — En labores donde hay 5 o más trabajadores, los patrones tienen que proveer excusados (o sea, inodoros) para cada sexo, en una proporción de un excusado por cada 20 trabajadores o fracción de lo mismo; donde hay menos de 5 trabajadores, no se requieren excusados distintos para cada sexo. Cada unidad tiene que estar ventilada, tener puertas de cierre automático que se trancan por dentro, tener telas para prevenir la entrada de moscas, estar construida para asegurar la privacidad, y cumplir con otros requisitos de sanidad relacionados. Tiene que haber papel sanitario en cada unidad, en un soporte apropiado.

Lavamanos — Por cada 20 trabajadores o fracción de lo mismo, los patrones tienen que proveer un lavamanos, equipado con una provisión adecuada de agua sanitaria, jabón o algún otro agente apropiado de limpieza, y toallas de un solo uso. Tiene que haber un letrero que indique que el agua es para lavado de las manos solamente.

Localidad de las Facilidades — Por lo general, los excusados y lavamanos tienen que estar localizados dentro de una caminata de 5 minutos o 1/4 de una milla del lugar del trabajo, lo que sea más corto. Cuando el terreno lo hace imposible poner las facilidades dentro de este límite, el patrón tiene que localizarlas tan cerca de los trabajadores que sea posible donde pueda entrar un vehículo. Los excusados y los lavamanos tienen que estar cerquitas, uno al otro.

Excepción — En vez de poner excusados y lavamanos en el lugar del trabajo, un patrón puede proveer transportación a facilidades sanitarias, bajo estas dos condiciones: (1) los trabajadores estarán trabajando por menos de 2 horas, incluyendo tiempo de ir y venir del trabajo, y (2) hay menos de 5 trabajadores haciendo trabajo a mano en ese lugar, en ese día.

Mantenimiento — El patrón tiene la responsabilidad del mantenimiento de estas facilidades. Esta responsabilidad incluye, entre otros asuntos, (1) limpiar y rellenar los envases de agua, (2) mantener los excusados limpios, sanitarios y funcionales, (3) proveer papel sanitario, y (4) desechar apropiadamente del contenido de los excusados químicos que se hayan usado.

Uso Razonable — El patrón tiene que avisarle a cada trabajador sobre el lugar de las facilidades de agua y sanitación, y tiene que permitir que cada trabajador tenga oportunidades razonables para usarlas durante el día de trabajo.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Occupational Safety and Health (Cal/OSHA), California Department of Industrial Relations, Oakland, California 94612 (510-286-7000)*. Un trabajador que cree que ha estado expuesto a un riesgo del trabajo en violación de esta ley puede someter una queja al comunicarse con la oficina más cercana de Cal/OSHA, una lista de las cuales se puede encontrar en línea, en www.dir.ca.gov/dosh/complaint.htm.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja, participado en un proceso legal, o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Además, es contra la ley desocupar o suspender a un trabajador por rehusar a trabajar en un lugar o en un trabajo donde existe un peligro evidente que viole estas provisiones. El nombre de una persona que somete una queja relacionada con la seguridad en el trabajo tiene que mantenerse confidencial, a menos que la persona pida lo contrario.

La agencia responsable del cumplimiento de la provisión contra represalia es la *Division of Labor Standards Enforcement, California Department of Industrial Relations, Oakland, California 94612 (510-285-2118)*.

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE CALIFORNIA DE 1973 (HERRAMIENTA DE MANGO CORTO)

CONDICIONES:

Azadones de Mango Corto — El uso de un azadón o cualquier otra herramienta manual menos de 4 pies de largo, es prohibido en la limpia, en el desahije, y en otras operaciones similares cuando la herramienta se usa en una posición agachada, hincada o en cuclillas. Igualmente, herramienta manual de 4 pies o más de largo, usada en estas mismas operaciones, no se puede usar como herramienta de mango corto en una posición agachada, hincada o en cuclillas.

Operaciones a Mano — En la mayoría de las operaciones agrícolas, no se permite la deshierba (o sea, "la limpia"), el desahije, o la operación conocida como "hot-capping," cuando se hace a mano y en una posición agachada, hincada o en cuclillas, a no ser que no haya otra manera razonable y disponible de hacer el trabajo.

Requisitos Relacionados — Por lo general, los patrones que requieren o permiten que sus trabajadores deshieran a mano, desahijen a mano, o hagan "hot-cap" a mano, tienen que darles 5 minutos adicionales de descanso en medio de cada período de trabajo. El período de descanso autorizado se calcula a razón de 15 minutos por cada 4 horas de trabajo o fracción de lo mismo, el cual cuenta como tiempo pagado que no debe quitarse del salario.

A los trabajadores que hacen estas operaciones a mano, se le tienen que proveer guantes y rodilleras, así como entrenamiento que les ayude a evitar lesiones relacionadas.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Occupational Safety and Health (Cal/OSHA), California Department of Industrial Relations, Oakland, California 94612 (510-286-7000)*. Un trabajador que cree que ha estado expuesto a un riesgo del trabajo en violación de esta ley puede someter una queja al comunicarse con la oficina más cercana de Cal/OSHA, una lista de las cuales se puede encontrar en línea, en www.dir.ca.gov/dosh/complaint.htm.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja, participado en un proceso legal, o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Además, es contra la ley desocupar o suspender a un trabajador por rehusar a trabajar en un lugar o en un trabajo donde existe un peligro evidente que viole estas provisiones. El nombre de una persona que somete una queja relacionada con la seguridad en el trabajo tiene que mantenerse confidencial, a menos que la persona pida lo contrario.

La agencia responsable del cumplimiento de la provisión contra represalia es la *Division of Labor Standards Enforcement, California Department of Industrial Relations, Oakland, California 94612 (510-285-2118)*.

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE SEGURO DE DESEMPLEO DE CALIFORNIA

CONDICIONES: Los rancheros y otros patrones agrícolas que pagaron más de \$100 en salarios durante cualquier período de 3 meses (un cuarto del calendario) en el presente año o en el año pasado, tienen que pagar impuestos de desempleo al estado al crédito de sus trabajadores.

Un trabajador del campo generalmente califica para beneficios de desempleo si (1) ha ganado una cierta cantidad mínima en salarios de empleo con uno o más de estos patrones, y (2) está desocupado, está registrado para trabajo, puede trabajar, y está activamente buscando trabajo. En este momento, los beneficios varían de \$40 a \$450 por semana, dependiendo de las ganancias recientes del trabajador.

ADMINISTRACIÓN: *Employment Development Department, Sacramento, California 95814 (800-300-5616)*. Reclamos de desempleo pueden ser sometidos en línea, en eapply4ui.edd.ca.gov, o por teléfono sin costo, a 800-300-5616 en inglés o 800-326-8937 en español.

● LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO

CONDICIONES: Cuando se lastime un campesino en un accidente relacionado con el trabajo, el patrón tiene la responsabilidad de cubrir el costo del tratamiento médico, hospital y otros servicios asociados, y de pagar beneficios semanales en caso de incapacidad debido al accidente. La mayoría de los patrones cumplen con esta responsabilidad al comprar seguro de compensación de trabajo. Cuando daño causado por el empleo resulta en la muerte, los beneficios de compensación generalmente se le pagan a los dependientes del trabajador.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Workers' Compensation, California Department of Industrial Relations, Oakland, California 94612 (510-286-7100)*. Cualquier accidente en el trabajo debe ser reportado al patrón tan pronto posible, para proteger el derecho de recibir beneficios de compensación.

● LEY DE COMPENSACIÓN POR INCAPACIDAD DE CALIFORNIA

CONDICIONES: Con tal de que estén trabajando por un ranchero u otro patrón que pagó más de \$100 en salarios durante un período de 3 meses (un cuarto del calendario) en el presente año o en el año pasado, los campesinos tienen que pagar impuestos de seguro de desempleo por incapacidad, los cuales tienen que ser quitados de sus salarios por el patrón y entregados al estado.

Por lo general, un trabajador que no puede trabajar por causa de incapacidad o enfermedad física o mental, está elegible para beneficios semanales de incapacidad si el trabajador (1) ha estado desempleado e incapacitado por un período de 7 días consecutivos, (2) se ha sometido al examen que se requiere para determinar la incapacidad, (3) ha sometido, dentro de 49 días después del primer día de desempleo e incapacidad, un reclamo y un certificado del doctor, y (4) ha ganado a lo menos \$300 en salarios durante un cierto período anual antes del pago de beneficios. Los beneficios ahorita van de \$50 a \$1,173 por semana, dependiendo de las ganancias recientes.

Un trabajador no califica para beneficios de incapacidad para cualquier día de desempleo e incapacidad en que el trabajador haya recibido o calificado para beneficios de desempleo regular, compensación de trabajo, o beneficios parecidos.

ADMINISTRACIÓN: *Employment Development Department, Sacramento, California 95814 (800-480-3287)*. Los trabajadores que están desempleados e incapacitados pueden aplicar para beneficios de incapacidad por medio de SDI Online (www.edd.ca.gov/disability/SDI_Online.htm) o por correo. Se puede obtener un formulario de solicitud al llamar a 800-480-3287 en inglés, or 866-658-8846 en español.

● LEY DE COMPENSACIÓN POR INCAPACIDAD DE CALIFORNIA (AUSENCIA FAMILIAR PAGADA)

CONDICIONES: El seguro por incapacidad temporal familiar le proporciona hasta 6 semanas de beneficios a los trabajadores que se ausentan del trabajo (1) para cuidar a un hijo, esposo, padre, padre político, abuelo, nieto, hermano, o pareja conviviente, o (2) para establecer lazos con un nuevo hijo dentro de un año del nacimiento o de la colocación del niño en conexión con adopción o acogida temporal.

El programa está financiado por impuestos estatales de seguro por incapacidad, los cuales están retenidos de los salarios de los trabajadores, como fue explicado en el resumen anterior.

ADMINISTRACIÓN: *Employment Development Department, Sacramento, California 95814 (877-238-4373)*. Una aplicación para beneficios de ausencia familiar pagada se puede llenar y someter en línea (www.edd.ca.gov/disability/SDI_Online.htm), o por correo. Se puede obtener una solicitud al llamar a 877-238-4373 en inglés, or 877-379-3819 en español.

SUELDOS Y HORAS

● LEYES DE SUELDOS Y HORAS (*SUELDO MÍNIMO*)

CONDICIONES:

Sueldo Mínimo —

Patrones con 25 Empleados o Menos — Los trabajadores empleados por un establecimiento que tiene hasta 25 empleados deben recibir no menos que el siguiente salario por cada hora de trabajo durante el período indicado:

1º de enero de 2017—31 de diciembre de 2017:	\$10.00 por hora
1º de enero de 2018—31 de diciembre de 2018:	\$10.50 por hora
1º de enero de 2019—31 de diciembre de 2019:	\$11.00 por hora
1º de enero de 2020—31 de diciembre de 2020:	\$12.00 por hora
1º de enero de 2021—31 de diciembre de 2021:	\$13.00 por hora
1º de enero de 2022—31 de diciembre de 2022:	\$14.00 por hora
1º de enero de 2023—31 de diciembre de 2023:	\$15.00 por hora

Patrones con 26 Empleados o Más — Los trabajadores empleados por un establecimiento que tiene más de 25 empleados deben recibir no menos que el siguiente salario por cada hora de trabajo durante el período indicado:

1º de enero de 2017—31 de diciembre de 2017:	\$10.50 por hora
1º de enero de 2018—31 de diciembre de 2018:	\$11.00 por hora
1º de enero de 2019—31 de diciembre de 2019:	\$12.00 por hora
1º de enero de 2020—31 de diciembre de 2020:	\$13.00 por hora
1º de enero de 2021—31 de diciembre de 2021:	\$14.00 por hora
1º de enero de 2022—31 de diciembre de 2022:	\$15.00 por hora

Comenzando en 2023, el sueldo mínimo estatal será ajustado para el 1º de agosto de cada año, para tomar en cuenta el aumento del costo de vivir. El sueldo ajustado tendrá efecto el 1º de enero que sigue.

Comida y Alojamiento — Con tal de que haya un acuerdo voluntario por escrito entre el patrón y el trabajador, un patrón agrícola puede contar como parte del sueldo mínimo el costo de comidas adecuadas y bien balanceadas, y de vivienda decente y sanitaria, que se le provean al trabajador y que el trabajador actualmente recibe. Sin embargo, el crédito para comida no puede exceder \$2.45 por cada desayuno, \$3.35 por cada comida, o \$4.50 por cada cena, y el crédito para la vivienda está limitado a \$31.75 por semana para un cuarto ocupado solo, \$26.20 por semana para un cuarto compartido, y 2/3 del valor ordinario de renta para un apartamento. El crédito máximo para un apartamento es \$563.90 por mes en el caso de una pareja cuando los dos están trabajando con el patrón, y \$381.20 para todos los demás.

Trabajadores Pagados por Contrato — Los trabajadores que trabajan por contrato (trabajo a destajo) tienen que recibir pago para los períodos de descanso y otro tiempo no productivo, aparte de su compensación por contrato. El comprobante de pago debe enseñar la cantidad total de las horas de descanso y otro tiempo no productivo, el sueldo aplicado a esas horas, y la cantidad de pago para esas horas. Por lo general, el sueldo para las horas de descanso en una semana no puede ser menos que (1) el promedio calculado al dividir la cantidad total de pago (que no sea sobretiempo) por la cantidad de horas trabajadas, no contando los descansos, o (2) el sueldo mínimo actual, cualquier de los dos que sea más.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Labor Standards Enforcement, California Department of Industrial Relations, Oakland, California 94612 (510-285-2118)*. Los trabajadores que requieren información tocante a estas provisiones de ley, o que quieren someter un reclamo o queja, deben ponerse en contacto con la oficina más cercana de la División, o mandar un correo electrónico a DLSE2@dir.ca.gov.

La ley también le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para recoger el sueldo mínimo, usando un abogado privado o un programa de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEYES DE SUELDOS Y HORAS (*HORAS Y SOBRETIEMPO*)

CONDICIONES:

Sobretiempo en la Siembra, el Cultivo, y la Cosecha — En la siembra, el cultivo y la cosecha de productos agrícolas, y en la preparación de la tierra, ningún trabajador de 18 años de edad o más (además de ciertos regadores) puede trabajar más de 10 horas en un día, o más de 6 días en una semana, a no ser que se le pague $1\frac{1}{2}$ veces su salario regular para cada hora de trabajo después de 10 en un día y para las primeras 8 horas en el séptimo día, y 2 veces su salario regular para cada hora de trabajo después de 8 en el séptimo día.

Estas mismas reglas se aplican a los trabajadores de 16 y 17 años de edad, puesto que no estén obligados por ley a asistir a la escuela. Sobretiempo *no se aplica* a un trabajador empleado por 7 días en una semana, cuando sus horas esa semana no exceden a 30 y las horas en un día no exceden a 6.

Sobretiempo en la Preparación en Rancho de Productos para el Mercado — Por lo general, ningún trabajador de 18 años de edad o más puede trabajar en operaciones de empacar en el rancho por más de 40 horas en una semana, a no ser que se le pague $1\frac{1}{2}$ veces su salario regular para cada hora de trabajo después de 40 esa semana. Estos trabajadores también tienen derecho de tiempo-y-medio para hasta 4 horas después de las primeras 8 horas de trabajo en un día, y para las primeras 8 horas de trabajo en el séptimo día de la semana. Los patrones tienen que pagar tiempo *doble* para todas las horas en exceso de 12 en un día, y en exceso de 8 en el séptimo día.

Períodos de Comer — Excepto cuando un período de trabajo de 6 horas o menos completará el día de trabajo, los patrones de rancho tienen que darle a los empleados un período de cuando menos 30 minutos para comer después de cada período de trabajo de 5 horas. Si el patrón requiere que un trabajador se quede en servicio durante un período de comer, el arreglo tiene que ponerse por escrito y el período tiene que ser contado como tiempo pagado.

Períodos de Descanso — Los trabajadores agrícolas que trabajan por $3\frac{1}{2}$ horas o más en un día tienen derecho de 10 minutos de descanso para cada 4 horas de trabajo ese día. El período de descanso cuenta como tiempo pagado.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Labor Standards Enforcement, California Department of Industrial Relations, Oakland, California 94612 (510-285-2118).*

La ley también le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para recoger sobretiempo, usando un abogado privado o un programa de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Las protecciones de sobretiempo para los trabajadores que siembran, cultivan y cosechan productos agrícolas fueron extendidas considerablemente bajo una ley pasada en septiembre de 2016. Las nuevas condiciones estarán realizadas en fases, de acuerdo con este horario:

Ranchos que Emplean a Más de 25 Trabajadores —

Comenzando el 1º de enero de 2019 — Los trabajadores de siembra, cultivo y cosecha no pueden ser empleados por más de 9 $\frac{1}{2}$ horas en un día, a no ser que reciban cuando menos $1\frac{1}{2}$ veces su salario regular para las horas extras.

Comenzando el 1º de enero de 2020 — Los trabajadores de siembra, cultivo y cosecha no pueden ser empleados por más de 9 horas en un día, a no ser que reciban cuando menos $1\frac{1}{2}$ veces su salario regular para las horas extras.

Comenzando el 1º de enero de 2021 — Los trabajadores de siembra, cultivo y cosecha no pueden ser empleados por más de 8 $\frac{1}{2}$ horas en un día, a no ser que reciban cuando menos $1\frac{1}{2}$ veces su salario regular para las horas extras.

Comenzando el 1º de enero de 2022 — Los trabajadores de siembra, cultivo y cosecha no pueden ser empleados por más de 8 horas en un día, a no ser que reciban cuando menos $1\frac{1}{2}$ veces su salario regular para las horas extras, ni por más de 12 horas en un día, a no ser que reciban 2 veces su salario regular para las horas en exceso de 12.

Ranchos que Emplean a 25 Trabajadores o Menos —

Comenzando el 1º de enero de 2022 — Los trabajadores de siembra, cultivo y cosecha no pueden ser empleados por más de 9 $\frac{1}{2}$ horas en un día, o por más de 55 horas por semana, a no ser que reciban cuando menos $1\frac{1}{2}$ veces su salario regular para las horas extras.

Comenzando el 1º de enero de 2023 — Los trabajadores de siembra, cultivo y cosecha no pueden ser empleados por más de 9 horas en un día, o por más de 50 horas por semana, a no ser que reciban cuando menos $1\frac{1}{2}$ veces su salario regular para las horas extras.

Comenzando el 1º de enero de 2024 — Los trabajadores de siembra, cultivo y cosecha no pueden ser empleados por más de 8 $\frac{1}{2}$ horas en un día, o por más de 45 horas por semana, a no ser que reciban cuando menos $1\frac{1}{2}$ veces su salario regular para las horas extras.

Comenzando el 1º de enero de 2025 — Los trabajadores de siembra, cultivo y cosecha no pueden ser empleados por más de 8 horas en un día, o por más de 40 horas por semana, a no ser que reciban cuando menos 11/2 veces su salario regular para las horas extras, ni por más de 12 horas en un día, a no ser que reciban 2 veces su salario regular para las horas en exceso de 12.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY SOBRE HORAS DE TRABAJO

CONDICIONES: Prácticamente todos los trabajadores agrícolas en California tienen derecho a un día de descanso del trabajo en cada período de 7 días, y los patrones no pueden exigir que sus empleados trabajen más de 6 días en 7.

También, los empleados que trabajan más de 5 horas consecutivas generalmente tienen derecho a un período de cuando menos 30 minutos para comer.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Labor Standards Enforcement, California Department of Industrial Relations, Oakland, California 94612.*

● LEYES DE PAGO DE SALARIOS

CONDICIONES:

Días y Períodos de Pago — Los salarios ganados por un trabajador agrícola tienen que ser pagados 2 veces cada mes, en días de pago designados de antemano por el patrón. Trabajo hecho del día 1º hasta el día 15 del mes tiene que ser pagado entre el 16 y el 22 de ese mes; trabajo hecho del día 16 hasta el último día del mes se tiene que pagar entre el día 1º y el día 7 del mes siguiente.

Cuando el patrón le da cuarto y comida a un trabajador, los salarios se le tienen que pagar una vez por mes, en un día de pago regular designado. Los días de pago no pueden ser más de 31 días de uno al otro, y el pago tiene que incluir todo el salario ganado hasta el mismo día de pago.

Los campesinos que son empleados por un contratista agrícola tienen que recibir su pago a lo menos una vez por semana, en un día de negocio designado de antemano por el contratista. El pago debe incluir las ganancias hasta 4 días antes del día de pago.

Pago Final — Cuando un patrón desocupe a un trabajador, los salarios finales generalmente tienen que ser pagados inmediatamente; los trabajadores que son empleados de temporada para curar, embotar o secar las frutas y vegetales, y que pierden su trabajo, deben recibir su pago final dentro de 72 horas. Si un trabajador que no tiene contrato por un tiempo fijo deja su trabajo, los salarios se le tienen que pagar no más tarde que 72 horas después de la renuncia; los que dan por lo menos 72 horas de aviso de su intención de salir del trabajo tienen derecho de su pago final al momento de salir.

Método de Pago — Los patrones agrícolas tienen que pagar los salarios en moneda legal de los EE.UU., o con cheques que se pueden cambiar por dinero sin descuento. Es ilegal que un patrón pague con cupones o con cualquier otro documento que se tiene que cambiar por mercancía.

Comprobantes de Pago — Al momento de cada pago de salarios o cuando menos 2 veces por mes, cada patrón agrícola tiene que proveerle a cada trabajador un informe escrito que enseñe (1) las ganancias totales, (2) el total de las horas trabajadas, si trabajo es por horas, (3) todas las deducciones del pago, (4) el pago neto, (5) las fechas del período por el cual el trabajador está recibiendo pago, (6) el nombre y número de Seguro Social del trabajador, y (7) el nombre y la dirección del patrón.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Labor Standards Enforcement, California Department of Industrial Relations, Oakland, California 94612.* Un trabajador que no ha recibido su pago regular o pago final de acuerdo con estas condiciones, puede registrar un reclamo — disponible en línea, en www.dir.ca.gov/dlse/HowToFileWageClaim.htm — o puede comunicarse con la División por correo electrónico, a DLSE2@dir.ca.gov.

La ley también le da el derecho de registrar una demanda en contra del patrón en la corte civil para recoger salarios no pagados, usando un abogado privado o un programa de servicios legales.

● LEYES DE IMPUESTOS DE INGRESO PERSONAL Y RETENCIÓN DE IMPUESTOS

CONDICIONES: Diferente a la situación en otras industrias, no se le quitan impuestos estatales de los salarios ganados en la agricultura.

ADMINISTRACIÓN: *Tax Branch, Employment Development Department, Sacramento, California 95814 (888-745-3886).*

NOTA ESPECIAL: Aunque los patrones agrícolas no tengan que quitar impuestos estatales del pago de los campesinos, pueda ser que los trabajadores tengan que mandar un reporte de impuestos al estado, y que deban impuestos al fin del año, dependiendo del ingreso total y otras circunstancias.

TRABAJO DE MENORES

● DE SUELDOS, HORAS, Y TRABAJO DE MENORES

CONDICIONES:

Permisos y Horas — Con la excepción de los graduados de la secundaria y los que tienen una diploma equivalente ("GED"), los muchachos menores de 18 años de edad tienen que tener un permiso, concedido por el distrito escolar local, para que trabajen legalmente. Un permiso se le puede conceder a niños de 12 años y mayor, autorizando trabajo agrícola bajo las siguientes condiciones:

Menores de 12 y 13 Años — Muchachos de 12 y 13 años pueden trabajar solamente en los días cuando no hay escuela. No se permite que estos niños trabajen más de 8 horas por día o más de 40 horas por semana. El trabajo está autorizado solamente entre las 7:00 a.m. y las 7:00 p.m. (o hasta las 9:00 p.m. desde el 1º de junio hasta el Día del Trabajo en septiembre).

Menores de 14 y 15 Años — Mientras la escuela está en sesión, los muchachos de 14 y 15 años que han terminado el séptimo grado pueden trabajar hasta 3 horas en un día escolar (fuera de las horas escolares), y hasta 8 horas en un día cuando no hay escuela, por un máximo de 18 horas por semana. Cuando la escuela no está en sesión, los niños de 14 y 15 pueden trabajar hasta 8 horas por día y 40 horas por semana. El trabajo está autorizado solamente entre las 7:00 a.m. y las 7:00 p.m. (o hasta las 9:00 p.m. desde el 1º de junio hasta el Día del Trabajo en septiembre).

Menores de 16 y 17 Años — Cuando la escuela está en sesión, los chicos de 16 y 17 años que han terminado el séptimo grado pueden trabajar hasta 4 horas por día antes o después de la escuela, y hasta 8 horas en los días cuando no hay escuela y en los días antes de un día cuando no hay escuela. Cuando la escuela no está en sesión, los de 16 y 17 años pueden trabajar hasta 8 horas por día y 48 horas por semana. El trabajo puede ocurrir solamente de las 5:00 a.m. hasta las 10:00 p.m. (o hasta las 12:30 a.m. en una noche antes de un día cuando no hay escuela).

Ocupaciones Peligrosas —

Menores Bajo 12 Años — Los niños menores de 12 años no pueden trabajar, ni acompañar a sus padres o guardianes al trabajo, en áreas donde hay equipo moviéndose, productos químicos sin protección, o cualquier peligro de agua sin protección.

Menores Bajo 16 Años — Los niños menores de 16 años no pueden trabajar en ninguna ocupación que podría perjudicar su vida, salud o moral. Entre otras actividades relacionadas con la agricultura que están cerradas a los trabajadores menores de 16 es trabajo alrededor de maquinaria en movimiento, la operación o mantenimiento de tractores y otro equipo pesado, trabajo en escaleras a una altura de más de 20 pies, trabajo dentro de ciertas estructuras donde guardan fruta o grano, y el manejo o la aplicación de ciertos pesticidas y otros productos químicos agrícolas.

Menores de 16 y 17 Años — Hay casi ninguna ocupación relacionada a la agricultura que esté cerrada a los trabajadores de 16 y 17 años de edad.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Labor Standards Enforcement, California Department of Industrial Relations, Oakland, California 94612 (510-285-2118).* Los trabajadores que requieren información tocante a estas condiciones de ley, o que quieren someter un reclamo o queja, deben ponerse en contacto con la oficina más cercana de la División, o mandar un correo electrónico a DLSE2@dir.ca.gov.

Los supervisores de presencia obligatoria escolar en los distritos escolares, pueblos y condados también ayudan a hacer cumplir estas leyes.

● LEY DE EDUCACIÓN OBLIGATORIA

CONDICIONES: Con pocas excepciones, cada persona entre 6 y 18 años de edad tiene que asistir a una escuela pública (o una escuela privada que satisfaga los requisitos estatales) por todo el día escolar. Además, si un joven sale de la escuela a la edad de 16, él o ella tiene que registrarse en un programa de educación de continuación. Es la responsabilidad del padre, madre u otra persona encargada de un muchacho de edad escolar, asegurar que el muchacho asista si la ley lo requiere.

ADMINISTRACIÓN: Estas provisiones se hacen cumplir por los distritos escolares locales y la policía local.

● LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO (*EMPLEO ILEGAL DE MENORES*)

CONDICIONES: Por lo general, un trabajador menor de 16 años que está trabajando en la agricultura en violación de las leyes de trabajo de menores, y que se lastima en un accidente en el trabajo, tiene derecho a recibir $1\frac{1}{2}$ veces los beneficios normales bajo la Ley de Compensación de Trabajo.

Este castigo para el uso de menores en violación de la ley *no se aplica* si el patrón confió en pruebas — presentadas por el trabajador — indicando que el trabajador tenía más de 15 años cuando fue ocupado.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Workers' Compensation, California Department of Industrial Relations, Oakland, California 94612 (510-286-7100).*

TRANSPORTACIÓN

● LEYES DE TRANSPORTACIÓN DE TRABAJADORES

CONDICIONES:

Inspección — Cada vehículo que se usa para transportar a 9 o más campesinos (además del chofer) para un lugar de empleo o de regreso, tiene que ser inspeccionado por el estado a lo menos una vez por año, para asegurar que conforme con los reglamentos estatales de seguridad. Entre otros requisitos, los frenos (o sea, las manetas), las llantas, el sistema de escape, el sistema eléctrico, las luces, las ventanas, los espejos, las puertas, y los asientos de cada vehículo tienen que satisfacer ciertas normas detalladas, y el vehículo tiene que llevar un apagador de incendios, equipo de primeros auxilios, y aparatos de aviso en emergencia. Las reglas también prescriben la construcción y mantenimiento de las salidas de emergencia en los vehículos.

Certificado — Nadie puede manejar un vehículo campesino (de la clase explicada arriba), a no ser que un certificado del estado documentando la inspección y aprobación sea exhibido en el vehículo. Excepto para llevar el vehículo sin pasajeros a un garaje, o hasta que el vehículo y su equipo cumplan con las normas estatales, nadie puede manejar un vehículo campesino después de aviso de la agencia estatal al dueño, que el vehículo no es seguro o debidamente equipado. Cuando el dueño, el contratista o el chofer sabe que un vehículo no es seguro o equipado de acuerdo con la ley, el vehículo no se puede usar para transportar pasajeros hasta que sea reparado o equipado, y certificado por un mecánico competente.

ADMINISTRACIÓN: *Commercial Vehicle Section, California Highway Patrol, Sacramento, California 95811 (916-843-3400).* Para reportar una violación de estas normas, llame gratis a 1-800-TELL-CHP (1-800-835-5247).

● LEYES DE LICENCIAS DE MANEJAR

CONDICIONES:

Licencias y Certificados — Nadie puede operar un vehículo dedicado a la transportación de 9 o más campesinos al trabajo y de regreso, a no ser que la persona tenga en su posesión (1) una licencia de manejar para la clase de vehículo que va a manejar, y (2) un certificado para choferes de vehículos campesinos, concedido por el estado, si lleva a uno o más pasajeros campesinos. Antes de que puedan recibir un certificado, los solicitantes tienen que presentar pruebas de que han pasado un curso aprobado de entrenamiento de manejar, pasar un examen administrado por el estado, tener una historia aceptable de manejar, y satisfacer las normas mínimas de condición física.

Excepciones — Además de los vehículos que se usan para transportar menos de 9 trabajadores, las condiciones sobre licencias para choferes de vehículos campesinos *no se aplican* a un vehículo que lleva únicamente los miembros de la familia cercana del dueño o del chofer.

ADMINISTRACIÓN: *Commercial Vehicle Section, California Highway Patrol, Sacramento, California 95811 (916-843-3400).* Esta agencia tiene responsabilidad de la examinación y certificación temporal de los choferes de los vehículos laborales agrícolas.

La agencia que otorga las licencias de manejar y los certificados permanentes es la *Licensing Operations Division, Department of Motor Vehicles, Sacramento, California 95818 (916-657-6721).*

VIVIENDA

● LEY DE VIVIENDAS PARA EMPLEADOS

CONDICIONES: Esta ley requiere licencias e inspección de los campos laborales y otras viviendas provistos a 5 o más trabajadores por su empleador, y de ciertas habitaciones rurales que se usan por 5 o más trabajadores agrícolas como alojamiento temporal o de temporada.

Licencias — Nadie puede operar un campo laboral sin obtener un permiso válido concedido por el estado. Un permiso se puede conceder para un término de uno a 5 años.

Inspección — A lo menos una vez por año, oficiales estatales o locales tienen que inspeccionar todos los campos registrados y cualesquier facilidades y equipo adjuntos, para asegurar que cumplan con las normas detalladas de salud y seguridad incluidas en los reglamentos estatales. Entre los factores que se consideran para determinar si un campo satisface las normas son estos:

- El sitio y las estructuras
- Las áreas y facilidades de dormir
- Las cocinas y comedores
- El equipo y procedimientos de seguridad contra incendios • La plomería y facilidades de sanidad
- El sistema de agua
- El equipo de calefacción
- El sistema y los dispositivos eléctricos

Derechos de los Ocupantes — El operador de un campo que consiste únicamente de unidades permanentes, no puede aumentar la renta, reducir servicios, echar fuera a un residente, o de otro modo desquitarse de un residente, por razón de una queja por el residente tocante a la vivienda, o por razón de que el residente haya usado cualquier otro derecho bajo esta ley.

Quejas — Cualquier persona que vive en una vivienda sujeta a esta ley puede someter una queja con la agencia estatal de cumplimiento, con tal de que la persona también entregue una copia de la queja al patrón al mismo tiempo.

ADMINISTRACIÓN: *Employee Housing Program, Codes and Standards Division, California Department of Housing and Community Development, Sacramento, California 95833 (916-445-9471).*

Bajo ciertas circunstancias, el Departamento puede autorizar a una agencia de la ciudad o del condado a que haga cumplir estas reglas dentro del área local de la agencia. Si la agencia estatal o local no toma acción legal en contra de un patrón u operador de viviendas dentro de 21 días después de que un trabajador registra una queja bajo esta ley, el trabajador puede sentar una demanda en contra del patrón u operador directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE CALIFORNIA DE 1973 (CAMPOS DE TRABAJO TEMPORAL)

CONDICIONES: Bajo la autoridad de la ley estatal sobre la seguridad y salud ocupacional, la agencia administrativa ha adoptado reglas para los campos de trabajo temporal provistos por los patrones para el uso de sus trabajadores. Estas reglas son parecidas a las de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Vivienda*), y se aplican a todos los rancheros y otros patrones agrícolas que tienen viviendas para los trabajadores.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Occupational Safety and Health (Cal/OSHA), California Department of Industrial Relations, Oakland, California 94612 (510-286-7000).* Un trabajador que cree que ha estado expuesto a un riesgo del trabajo en violación de esta ley puede someter una queja al comunicarse con la oficina más cercana de Cal/OSHA, una lista de las cuales se puede encontrar en línea, en www.dir.ca.gov/dosh/complaint.htm.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja, participado en un proceso legal, o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Además, es contra la ley desocupar o suspender a un trabajador por rehusar a trabajar en un lugar o en un trabajo donde existe un peligro evidente que viole estas provisiones. El nombre de una persona que somete una queja relacionada con la seguridad en el trabajo tiene que mantenerse confidencial, a menos que la persona pida lo contrario.

La agencia responsable del cumplimiento de la provisión contra represalia es la *Division of Labor Standards Enforcement, California Department of Industrial Relations, Oakland, California 94612 (510-285-2118).*

Colorado

CONTRATISTAS LABORALES Y RECLUTAMIENTO

● LEYES DE PAGO DE SALARIOS (*CONTRATISTAS DE TRABAJADORES DEL CAMPO*)

CONDICIONES:

Registro — Nadie puede operar en Colorado como contratista de trabajadores del campo, sin obtener un certificado de registro del estado. Entre otras condiciones en la entrega del certificado, los contratistas tienen que presentar pruebas de que tienen seguro de compensación de trabajo o un permiso de auto seguro. Los contratistas agrícolas tienen que llevar el certificado de registro con ellos todo el tiempo, y enseñárselo a cada persona con quien se tratan durante el conducto de sus actividades como contratista.

Declaraciones — Al momento de reclutar, un contratista tiene que proveer a cada campesino migrante un informe escrito, en un idioma comprensible, que indique el área del empleo propuesto, las cosechas y operaciones envueltas, la transportación, viviendas y seguro que se levan a proporcionar al trabajador, el sueldo que se le va a pagar, y la cantidad que se le va a cobrar al trabajador por los servicios del contratista.

Actos Prohibidos — Entre otras actividades prohibidas, es ilegal que un contratista (1) le dé información falsa o engañosa a trabajadores migrantes acerca de las condiciones o existencia de empleo agrícola, (2) deje de cumplir, sin buena razón, con los acuerdos que haga con los rancheros o con cualquier arreglo hecho con los trabajadores, o (3) permita que se venza el seguro obligatorio de compensación de trabajo.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Labor Standards and Statistics, Colorado Department of Labor and Employment, Denver, Colorado 80202 (303-318-8441).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEYES ESTATALES SOBRE RELACIONES DE TRABAJO

CONDICIONES: Es contra la ley que alguien traiga trabajadores a Colorado para el propósito de empleo, o que convenza a un trabajador que se cambie de un lugar a otro dentro del estado, por medio de información falsa o engañosa, anuncios falsos, o promesas falsas tocante a la clase de trabajo, la cantidad o el carácter de la compensación que se va a pagar, las condiciones sanitarias u otras condiciones del empleo, o la existencia o inexistencia de una huelga u otro pleito laboral.

ADMINISTRACIÓN: Usando un abogado privado o un programa público de servicios legales, un trabajador que ha sufrido daño debido a una violación de estas condiciones de ley puede sentar una demanda en la corte civil en contra de la persona responsable.

DERECHOS CIVILES

● LEYES DE DERECHOS CIVILES

CONDICIONES: Entre otros actos prohibidos en el empleo, es generalmente ilegal que un patrón desocupe a un trabajador, rehuse a ocupar a un aplicante para trabajo, o discrimine en el pago de salarios contra una persona calificada, por razón de incapacidad, raza, creencia, color, sexo, embarazo, orientación sexual (incluyendo estado de transgénero), religión, edad (40 o más), origen nacional, ascendencia, o matrimonio con un colega.

Se prohíbe que las agencias de empleo y las uniones cometan actos de discriminación similares.

ADMINISTRACIÓN: *Colorado Civil Rights Division, Colorado Department of Regulatory Agencies, Denver, Colorado 80202 (303-894-2997; toll-free 800-262-4845).* Una persona que haya sido sometida a un acto de discriminación ilegal en el empleo puede registrar una queja con esta agencia a cualquier momento dentro de 6 meses después de que ocurrió el acto.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY DE APLICADORES DE PESTICIDAS

CONDICIONES:

Licencias y Certificación — En general, es ilegal que alguien (menos un rancharo en su propio rancho, o el empleado de tal rancharo) use pesticidas agrícolas peligrosos, sin ser licenciado o certificado por el estado. Para calificar para una licencia o certificación, el solicitante tiene que pasar un examen escrito general, así como un examen escrito específico a la categoría de operaciones en que va a operar.

Responsabilidad Financiera — Se exige que los aplicadores comerciales de pesticidas tengan seguro para daño a personas y propiedad que resulte del uso o mal uso de estos productos.

Actos Prohibidos — Entre otros actos, es ilegal que un aplicador comercial alce, use o supervise el uso de un pesticida en contra de las instrucciones en la etiqueta del producto, o que tire los pesticidas o envases de pesticidas en una manera peligrosa.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticides Programs Section, Colorado Department of Agriculture, Broomfield, Colorado 80021 (303-869-9056).*

● LEY DE APLICADORES DE PESTICIDAS (APLICADORES AÉREOS)

CONDICIONES: Cada persona que solicita una licencia autorizando la aplicación de pesticidas desde el aire, tiene que presentar pruebas que el solicitante, o cuando menos un piloto empleado por el solicitante, ha sido certificado por el gobierno federal para operaciones aéreas con los pesticidas.

Se requiere que la persona licenciada avise a la agencia estatal a cualquier hora que no haya un piloto certificado empleado, y tiene que parar las operaciones aéreas hasta que se presente evidencia al estado de la certificación de un piloto nuevo.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticides Programs Section, Colorado Department of Agriculture, Broomfield, Colorado 80021 (303-869-9056).*

● LEY DE AMONIA ANHIDRA

CONDICIONES: Bajo esta ley, los operadores de rancho que usan amonia anhidra (un fertilizante, o sea embono, utilizado en la agricultura) tienen que cumplir con reglamentos de seguridad adoptados por el departamento estatal de agricultura.

Envases — Los tanques y otros envases que se usan para transportar, guardar o aplicar amonia anhidra, así como los accesorios, válvulas y otras pertenencias conectadas a los envases, tienen que estar contruidos de acuerdo con especificaciones detalladas prescritas en los reglamentos. Los envases y las válvulas pertenecientes tienen que estar marcados con cierta información de identificación.

Equipo de Rancho — Cada envase de una capacidad de 3,000 galones o menos que esté montado en un vehículo de rancho para la transportación de amonia a la labor y de regreso, tiene que estar conectado firmemente al vehículo que lo estira. Asimismo, los envases montados en equipo de rancho e utilizados para la aplicación de amonia a la tierra tienen que estar conectados firmemente y equipados con un nivelador y ciertas válvulas prescritas.

Equipo de Seguridad y Entrenamiento — En todos los lugares donde se maneja o transporta amonia anhidra, tiene que haber inmediatamente disponibles (1) cuando menos un par de anteojos protectores, bien ajustados, o una máscara que cubre toda la cara, (2) cuando menos un par de guantes protectores, y (3) un envase de no menos que 5 galones de agua limpia. Los trabajadores que manejan amonia en el empleo tienen que ser entrenados sobre las prácticas seguras de operación y los procedimientos apropiados en caso de emergencia.

ADMINISTRACIÓN: *Inspection and Consumer Services Division, Colorado Department of Agriculture, Broomfield, Colorado 80021 (303-867-9213).*

SALUD Y SEGURIDAD

● LEYES GENERALES DEL DEPARTAMENTO DE SALUD Y AMBIENTE

CONDICIONES:

Agua para Beber — Los patrones que emplean a trabajadores que trabajan en la labor o en las emparadoras, y que viven en viviendas para trabajadores temporales, tienen que proveerles agua limpia y sanitaria en el lugar del trabajo. Se prohíbe el uso de copas en común.

Excusados y Lavamanos — Los trabajadores que trabajan en la labor o en una empaadora, y que viven en un campo laboral, tienen derecho a excusados y lavamanos dentro de 1/4 de una milla del punto donde estén trabajando. Tiene que haber por lo menos un excusado y un lavamanos para cada 25 trabajadores de cada sexo; si hay menos de 10 trabajadores empleados en el lugar de trabajo, el patrón puede ponerles un excusado y un lavamanos para el uso de todos.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Environmental Health and Sustainability, Colorado Department of Public Health and Environment, Denver, Colorado 80246 (303-692-3645).*

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE SEGURIDAD DE EMPLEO DE COLORADO

CONDICIONES: Cada patrón agrícola que pagó \$20,000 o más en salarios agrícolas en cualquier período de 3 meses (un cuarto del calendario) en el presente año o el año pasado, o que ocupó a 10 o más campesinos por parte de un día en 20 diferentes semanas este año o el año pasado, tiene que pagar impuestos de desempleo al estado. La agencia estatal le da crédito a cada trabajador por la cantidad de salarios reportados por el patrón.

Un campesino desocupado que ha acumulado los créditos necesarios debido a su trabajo con uno o más de estos patrones, y que satisface las otras condiciones del programa, puede calificar para beneficios de desempleo.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Unemployment Insurance, Colorado Department of Labor and Employment, Denver, Colorado 80201 (303-318-9100).* Aplicaciones para beneficios de desempleo se pueden someter en línea, en coloradoui.gov, o al llamar a la División sin costo, al 1-800-388-5515.

NOTA ESPECIAL: Los reclamos de desempleo que se basan en ganancias de empleo en una industria designada como "de temporada," por lo general no son válidos a no ser que el trabajador esté desocupado durante la temporada normal de aquella industria.

● LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO DE COLORADO

CONDICIONES: Se requiere que los rancheros y otros patrones agrícolas tengan seguro de compensación de trabajo, o que obtengan un permiso del estado para pagar compensación directamente.

Bajo el uno o el otro de estos arreglos, los campesinos que se lastiman en un accidente en el trabajo tienen derecho a tratamiento médico, hospitalización, y otros servicios médicos pagados por el patrón. Si el daño resulta en la incapacidad o la muerte, el seguro o el patrón tiene que pagar beneficios en efectivo al trabajador o a los dependientes del trabajador, para compensar por la pérdida de salarios.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Workers' Compensation, Colorado Department of Labor and Employment, Denver, Colorado 80202 (888-390-7936).*

SUELDOS Y HORAS

● LEY DE SUELDO MÍNIMO

CONDICIONES: Los trabajadores agrícolas que trabajan por un ranchero u otro empleador que usó más de 500 días-trabajadores de trabajo agrícola en un cuarto del calendario en el año anterior — por ejemplo, 50 trabajadores empleados por 10 días, 20 trabajadores empleados por 25 días, o cualquier otra combinación que ocurra de enero a marzo, abril a junio, julio a septiembre, u octubre a diciembre — tiene que recibir no menos que el sueldo mínimo estatal, como sigue:

Efectivo el 1º de enero de 2017:	\$9.30 por hora
Efectivo el 1º de enero de 2018:	\$10.20 por hora
Efectivo el 1º de enero de 2019:	\$11.10 por hora
Efectivo el 1º de enero de 2020:	\$12.00 por hora

Comenzando en 2021, el sueldo mínimo actual será ajustado cada año para tomar en cuenta los cambios en el costo de vivir.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Labor Standards and Statistics, Colorado Department of Labor and Employment, Denver, Colorado 80202 (303-318-8441)*. Un trabajador que tiene derecho al sueldo mínimo y que no ha recibido pago correspondiente, puede someter un reclamo con la División, que debe investigar y tomar acción para coleccionar los salarios no pagados si la queja es válida.

Bajo esta ley, un trabajador también puede tomar acción contra el patrón en la corte civil directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEYES DE PAGO DE SALARIOS

CONDICIONES:

Modo de Pago — Por lo general, es prohibido que los patrones paguen salarios en una forma que no sea dinero en efectivo o depósito directo, pero se pueden usar cheques (u otro modo similar) siempre y cuando se puedan cambiar por dinero en efectivo para toda la cantidad indicada en cada cheque.

Días y Períodos de Pago — A no ser que el patrón y el trabajador se pongan de acuerdo con otro plan, las ganancias del trabajo (menos los salarios finales) generalmente tienen que ser pagadas no más tarde que 10 días después del fin del período regular de pago, el cual no puede durar más de un mes o 30 días, cualquiera que sea más tiempo. Cuando el empleo es terminado por el patrón, el pago final del trabajador tiene que ser pagado inmediatamente; si el trabajador deja el trabajo solo, los salarios finales tienen que ser pagados en el próximo día de pago regular.

Comprobantes de Pago — Por lo menos una vez por mes, o al momento de cada pago de salarios, se requiere que cada patrón le dé a cada trabajador un informe escrito que enseñe el total de las ganancias, todas las deducciones del pago, la cantidad neta después de las deducciones, las fechas iniciales y finales del período de pago, el nombre y número de Seguro Social del trabajador, y el nombre y la dirección del patrón.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Labor Standards and Statistics, Colorado Department of Labor and Employment, Denver, Colorado 80202 (303-318-8441)*.

En vez de registrar un reclamo de salarios con esta agencia, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para recoger salarios no pagados, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEY DE EMBARGOS RETENTIVOS PARA COSECHADORES

CONDICIONES: Una persona que trabaja en la cosecha de grano o de otros productos agrícolas, sea a mano o con maquinaria, tiene derecho de una porción del valor de las cosechas envueltos, en caso de que el ranchero o propietario falla o rehusa a pagar los salarios al trabajador.

No más de 10 días después que acaba el trabajo, un trabajador que no ha recibido pago completo para trabajo hecho para el dueño de la cosecha, tiene que avisarle al dueño por correo certificado que un reclamo — conocido como "embargo retentivo" — será archivado dentro de 20 días. Dentro de esos 20 días, el trabajador tiene que someter un reclamo a la oficina del Secretario del Estado, detallando la cantidad de salarios no pagados, la cosecha o las cosechas envueltas, el nombre del dueño, e información relacionada. El reclamo también tiene que ser registrado con el condado.

Usando un abogado privado o un programa público de servicios legales, el trabajador ya tiene que sentar una demanda en la corte civil para ejecutar el reclamo. La demanda tiene que comenzar dentro de 3 meses después de someter el reclamo con el estado.

ADMINISTRACIÓN: Como se nota arriba, estos derechos se hacen cumplir en las cortes civiles.

● LEY DE IMPUESTOS DE INGRESO DE COLORADO DE 1987

CONDICIONES: Como los salarios de la mayoría de los demás empleados en Colorado, se le tienen que quitar impuestos estatales de los salarios de los trabajadores agrícolas. Los patrones tienen que dar a cada trabajador un comprobante que indique la cantidad de los impuestos quitados de su pago cada vez que lo recibe, y para el 31 de enero del siguiente año tiene que darle un informe que enseñe el total de las ganancias pagadas y los impuestos quitados en el año anterior.

ADMINISTRACIÓN: *Taxation Division, Colorado Department of Revenue, Denver, Colorado 80217 (303-238-7378)*. Cualquier trabajador que cree que los impuestos quitados de su pago no están siendo debidamente entregado y reportado a su crédito, debe comunicarse prontamente con el Departamento.

TRABAJO DE MENORES

● LEY DE OPORTUNIDAD DE EMPLEO PARA LA JUVENTUD DE COLORADO DE 1971

CONDICIONES:

Edad Mínima — Con pocas excepciones, los niños menores de 12 años no pueden ser empleados en la agricultura.

Restricciones de Horas —

Menores de 12 y 13 Años — Los muchachos de 12 y 13 años pueden trabajar en actividades agrícolas que no son peligrosas, pero únicamente fuera de las horas escolares o en los días cuando no hay escuela. Después de las horas escolares, los de 12 y 13 años no pueden trabajar más de 6 horas, a no ser que no haya escuela el siguiente día. Estos niños tampoco no pueden trabajar de las 9:30 p.m. hasta las 5:00 a.m., menos en las noches antes de los días cuando no hay escuela. Se prohíbe empleo por más de 40 horas por semana o más de 8 horas en un período de 24 horas.

Menores de 14 y 15 Años — Los chamacos de 14 y 15 años de edad pueden ser empleados en ocupaciones agrícolas que no son peligrosas, pero solamente fuera de las horas escolares o en los días cuando no hay escuela. Excepto antes de los días cuando no hay escuela, no se permite que estos chamacos trabajen más de 6 horas en un solo día, ni de las 9:30 p.m. hasta las 5:00 a.m. En empleo de temporada en el cultivo o cosecha de productos que se echan a perder, donde los trabajadores trabajan por contrato, los muchachos de 14 y 15 años pueden trabajar hasta 12 horas en un período de 24 horas y hasta 30 horas en un período de 72 horas, pero pueden trabajar más de 8 horas por día únicamente hasta 10 días en un período de 30 días; en cualquier otra situación, el uso de trabajadores de 14 y 15 años es limitado a 8 horas en 24, y 40 horas en una semana.

Menores de 16 y 17 Años — Las personas de la edad de 16 y 17 pueden trabajar en operaciones agrícolas que no son peligrosas y que se pagan por contrato, por hasta 12 horas en un período de 24 horas y hasta 30 horas en un período de 72. El empleo en otras operaciones es limitado a 40 horas por semana, y 8 horas en 24.

Ocupaciones Peligrosas — Casi la única ocupación agrícola calificada en esta ley como peligrosa para los menores, y por eso cerrada a los trabajadores bajo la edad de 18, es trabajo de una escalera u otra plataforma elevada más de 20 pies arriba del suelo.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Labor Standards and Statistics, Colorado Department of Labor and Employment, Denver, Colorado 80202 (303-318-8441)*.

● LEY DE ASISTENCIA ESCOLAR DE 1963

CONDICIONES: Igual a los demás padres de familia, los campesinos que tienen un hijo o una hija de 6 a 16 años de edad tienen que asegurar que el niño o la niña asista a una escuela pública, o que reciba instrucción equivalente, por todo el año escolar.

ADMINISTRACIÓN: Esta ley se hace cumplir por los distritos escolares locales, por medio de los oficiales de asistencia escolar.

VIVIENDA

● LEYES GENERALES DEL DEPARTAMENTO DE SALUD Y AMBIENTE

CONDICIONES: Cualquier edificio, casa movable, tienda (carpa), vehículo, u otra estructura usada como vivienda temporal para uno o más campesinos, tiene que cumplir con normas detalladas sobre sanidad y seguridad, establecidas por el consejo estatal de salud. Entre otros asuntos que se toman en cuenta en determinar si una vivienda cumple con las normas son estos:

- El sitio
- La condición de las estructuras
- El sistema de agua
- El sistema de drenaje
- El equipo de calefacción
- La iluminación
- Los muebles hechos disponibles
- Las facilidades de cocinar y comer
- Las facilidades sanitarias (excusados y baños) • Las facilidades de lavar
- Las protecciones contra incendios
- El equipo para la colección de basura
- Los procedimientos para el control de pestes

ADMINISTRACIÓN: *Division of Environmental Health and Sustainability, Colorado Department of Public Health and Environment, Denver, Colorado 80246 (303-692-3645).*

Connecticut

CONTRATISTAS LABORALES Y RECLUTAMIENTO

● LEY DE AGENCIAS PRIVADAS DE EMPLEO

CONDICIONES: CONDICIONES: Nadie puede cobrar una cuota para conseguir trabajo para una persona que busca trabajo, sin primeramente obtener del departamento estatal de trabajo una licencia para agencias privadas de empleo. Entre los requisitos para que concedan o renueven una licencia, el aplicante tiene que:

- (1) Obtener una fianza en la cantidad de \$7,500 cubriendo daños o pérdidas causadas por no cumplir con estas condiciones de ley.
- (2) Mostrar conocimiento suficiente sobre las leyes y reglas relacionadas con las agencias de empleo y la discriminación en el empleo.
- (3) Cumplir con las restricciones estatales sobre la cantidad y horario de las cuotas que se cobran.
- (4) Cumplir con los requisitos estatales sobre el mantenimiento de registros.

También es ilegal que alguien cobre a un patrón una cuota para proveerle trabajadores sin registrar primero con el departamento de trabajo.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Wage and Workplace Standards, Connecticut Department of Labor, Wethersfield, Connecticut 06109 (860-263-6791).* Un trabajador que sufre daño de una agencia privada de empleo — con una licencia o no — puede someter una queja al Departamento, el cual está obligado a investigar la queja y tomar acción para resolverla.

DERECHOS CIVILES

● LEYES ESTATALES DE DERECHOS HUMANOS

CONDICIONES: Con excepciones muy limitadas, es ilegal que un patrón con 3 o más empleados desocupe a un trabajador, rehuse a ocupar a un aplicante de trabajo, o discrimine contra una persona respecto al sueldo o las condiciones del empleo, por razón de la raza, color, creencias religiosas, edad, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, estado matrimonial, origen nacional, ascendencia, historia pasada o actual de incapacidad mental, incapacidad intelectual, incapacidad de aprendizaje, o incapacidad física de la persona.

Además, no se pueden anunciar oportunidades de trabajo en una manera que discrimine en contra de los aplicantes por cualquiera de los mismos motivos.

Se prohíben actos parecidos de discriminación cometidos por las agencias de empleo y las uniones.

ADMINISTRACIÓN: *Commission on Human Rights and Opportunities, Hartford, Connecticut 06106 (860-541-3400)*. Alguien que ha sufrido de un acto de discriminación ilegal en el empleo puede someter una queja a la Comisión, siempre que sea sometida dentro de 180 días después de que ocurrió el acto.

● LEYES DE SUELDOS Y HORAS (*DISCRIMINACIÓN EN SALARIOS*)

CONDICIONES: Ningún patrón puede discriminar en la cantidad de salarios pagados a un empleado solamente a base de sexo. Por lo general, cualquier diferencia en pago basada en el sexo se considera como discriminación.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Wage and Workplace Standards, Connecticut Department of Labor, Wethersfield, Connecticut 06109 (860-263-6791)*. Los trabajadores que creen que han sido sujetos a discriminación por sexo en el pago de salarios, pueden someter una queja al Departamento, siempre que la queja se someta dentro de un año después de la violación.

En vez de registrar un reclamo con esta agencia, un trabajador que no ha recibido pago completo debido a discriminación por sexo puede recoger la cantidad no pagada en una demanda civil en contra del patrón, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY ESTATAL SOBRE INFORMANTES

CONDICIONES: Es contra la ley que un patrón desocupe, discipline, o castigue de cualquier otro modo a un trabajador porque el trabajador haya reportado a una agencia o autoridad pública una violación — o una violación presunta — de una ley estatal o federal.

Asimismo, un acto de represalia (o sea, venganza) en contra de un trabajador por haber participado en una investigación o audiencia pedida por una agencia o autoridad pública, también es ilegal.

ADMINISTRACIÓN: Después de tratar de resolver el asunto de manera informal primero, un trabajador que es desocupado o disciplinado de otro modo en violación de esta ley, puede sentar una demanda civil en contra de la persona responsable, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Acción por la corte generalmente se tiene que comenzar no más tarde que 90 días después de que ocurrió la violación.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY DE CONTROL DE PESTICIDAS DE CONNECTICUT

CONDICIONES:

Actos Prohibidos — Entre otros actos ilegales especificados en la Ley de Control de Pesticidas, es prohibido que alguien (1) venda, reciba o use un pesticida que no esté registrado con el estado, (2) use un pesticida en contra de las restricciones estatales o las instrucciones y advertencias en la etiqueta del producto, o (3) quite, cambie o destruya cualquier etiqueta de pesticidas que se requiere bajo ley federal.

Registro de Negocios — Nadie puede operar un negocio para la aplicación de pesticidas en Connecticut, sin obtener primero un certificado de registro del estado.

Certificación de Aplicadores — Nadie puede usar un pesticida de uso restringido sin obtener un certificado privado o comercial, a no ser que el uso sea bajo la supervisión directa de un aplicador certificado. Antes de que un certificado pueda ser concedido, cada solicitante tiene que pasar un examen que muestre su conocimiento acerca del uso apropiado de pesticidas, los peligros asociados, y las precauciones necesarias en conexión con la aplicación de pesticidas.

Desecho de Pesticidas y Envases — Es contra la ley tirar un pesticida o un envase de pesticidas en una manera que podría causar peligro a plantas o animales, o a la salud y seguridad del público. No se pueden descargar pesticidas en un sistema público de drenaje.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticide Management Program, Bureau of Materials Management and Compliance Assurance, Department of Energy and Environmental Protection, Hartford, Connecticut 06106 (860-424-3369).*

● LEY DE CONTROL DE PESTICIDAS DE CONNECTICUT (APLICADORES AÉREOS)

CONDICIONES:

Certificación de Aplicadores Aéreos — Nadie puede aplicar un pesticida o fertilizante de un avión o helicóptero, sin obtener primero un certificado del estado que autorice tales operaciones. Cada solicitante tiene que estar calificado como piloto, tiene que pasar un examen que muestre su competencia en aplicar pesticidas con seguridad y eficacia, y tiene que tener la cobertura de seguro prescrita en la ley.

Permisos Aéreos — Antes de que un pesticida o fertilizante pueda ser aplicado a una cosecha desde el aire, se requiere que el dueño de la cosecha obtenga un permiso del estado. Un permiso no puede ser concedido hasta que el área del tratamiento propuesto y la propiedad alrededor hayan sido inspeccionadas, y el solicitante produzca evidencias que el producto que se va a aplicar y el modo de aplicarlo no causarán daño a la salud del público, a la vida animal o marina, o a la propiedad.

Restricciones sobre Aplicaciones — Ningún pesticida puede ser aplicado desde el aire a una labor de menos de 10 acres, a no ser que sea parte de una labor más grande de cuando menos 10 acres. Antes que se haga una aplicación aérea de pesticidas, generalmente se requiere el permiso de cualquier residente de propiedad dentro de 300 pies de la ruta del vuelo del avión, o dentro de 200 pies en el caso de aplicación con un helicóptero.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticide Management Program, Bureau of Materials Management and Compliance Assurance, Department of Energy and Environmental Protection, Hartford, Connecticut 06106 (860-424-3369).*

● LEY DE INFORMACIÓN SOBRE SUSTANCIAS TÓXICAS

CONDICIONES: Los patrones que usan ciertos pesticidas u otras sustancias tóxicas identificadas como "contaminadores del aire" por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU., tienen que poner un letrero en un lugar fácilmente visible a sus empleados, que informe a los trabajadores de su derecho a información del patrón acerca de las sustancias tóxicas usadas por el patrón en el lugar del trabajo.

Generalmente durante el primer mes en el trabajo, cualquier trabajador puede pedir, y en esos casos el patrón tiene que proveerle, la siguiente información tocante a cada material peligroso que sea usado por el patrón: (1) el nombre de la sustancia, (2) la localidad donde los trabajadores pueden estar expuestos al material, (3) las características de la sustancia, (4) los efectos de la exposición y los síntomas asociados, (5) el tratamiento de emergencia apropiado en caso de sobre-exposición, (6) las condiciones apropiadas de uso y exposición segura, y (7) los procedimientos para la limpieza de goteras y derrames. En lo posible, esta información tiene que ser presentada en lenguaje sencillo y fácilmente comprensible.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Occupational Safety and Health, Connecticut Department of Labor, Wethersfield, Connecticut 06109 (860-263-6791).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

NOTA ESPECIAL: El Departamento de Trabajo de Connecticut ha indicado la posibilidad de que la agencia no pueda ejecutar estas condiciones de ley en contra de los patrones privados, ya que Connecticut no tiene un plan de seguridad y salud ocupacional aprobado por el gobierno federal.

SALUD Y SEGURIDAD

● CÓDIGO DE SALUD PÚBLICA (SANIDAD PARA TRABAJADORES AGRÍCOLAS Y MIGRANTES)

CONDICIONES:

Agua — Los patrones agrícolas tienen que hacer inmediatamente disponible a sus trabajadores en la labor y en las empacadoras, agua sanitaria para tomar, en envases tapados y equipados con fuentes o con copas individuales de papel; no se permiten copas en común. A estos trabajadores también, se le tiene que proporcionar agua limpia y segura, para lavarse las manos.

Excusados — Excusados móviles o permanentes, inmediatamente disponibles y en cantidades adecuadas, tienen que ser provistos para el uso de los trabajadores agrícolas. Debe de haber facilidades separadas para hombres y mujeres, claramente marcadas. Cada excusado tiene que tener una puerta que se tranca por dentro, y tiene que ser bien iluminado, ventilado y mantenido. Se requiere que el patrón provea papel sanitario.

Primeros Auxilios — Los patrones agrícolas también tienen que mantener equipo de primeros auxilios encada bodega donde hay personas trabajando. Este equipo tiene que estar fácilmente disponible a los trabajadores.

ADMINISTRACIÓN: *Environmental Health Section, Regulatory Services Branch, Department of Public Health, Hartford, Connecticut 06134 (860-509-7293).*

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE COMPENSACIÓN DE DESEMPLEO

CONDICIONES: Los patrones agrícolas tienen que pagar impuestos estatales de seguro de desempleo si, en este año o en el año pasado, pagaron \$20,000 o más en salarios agrícolas en un período de 3 meses (un cuarto del calendario), u ocuparon a 10 o más trabajadores agrícolas en cada una de 20 diferentes semanas. La agencia estatal que administra el programa de desempleo le da crédito a cada trabajador por la cantidad de salarios reportados por el patrón.

Los campesinos que no tienen trabajo pueden calificar para beneficios de desempleo si han acumulado los créditos necesarios por haber trabajado para uno o más de estos patrones, y si satisfacen los demás requisitos de elegibilidad.

ADMINISTRACIÓN: *Unemployment Insurance Division, Connecticut Department of Labor, Wethersfield, Connecticut 06109 (860-263-6000).* Reclamos para beneficios de desempleo se pueden someter en línea, en uicclaimsct.force.com/Customers.

● LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO

CONDICIONES: Los rancheros, contratistas agrícolas, y otros establecimientos agrícolas que emplean a uno o más trabajadores, están obligados a pagar el costo de tratamiento médico para los empleados que se lastimen en el trabajo, o que resulten incapacitados por ciertas enfermedades causadas por su empleo. También, los patrones agrícolas tienen que pagar beneficios de dinero a estos trabajadores o a sus dependientes, para compensar por la pérdida de ingresos debido al accidente o enfermedad ocupacional.

Para satisfacer estas obligaciones, los patrones tienen que tener una póliza de seguro de compensación, o dar pruebas al estado de su habilidad de pagar compensación de sus propios fondos.

ADMINISTRACIÓN: *Connecticut Workers' Compensation Commission, Hartford, Connecticut 06106 (860-493-1500).* Un trabajador que se lastima en el trabajo debe avisar al patrón prontamente, y el patrón tiene que reportar las circunstancias del accidente a la Comisión dentro de una semana. Un reclamo escrito para compensación tiene que ser sometido por el trabajador dentro de un año de la fecha del accidente, o dentro de 3 años de los primeros síntomas de una enfermedad ocupacional.

SUELDOS Y HORAS

● LEY DE SUELDO MÍNIMO DE CONNECTICUT

CONDICIONES:

Sueldo Mínimo para Adultos — Igual a las demás clases de trabajadores en Connecticut, los trabajadores agrícolas de 18 años de edad o mayor, tienen derecho de recibir a lo menos \$10.10 por cada hora de trabajo.

Menores en Agricultura — Los trabajadores entre 14 y 18 años de edad, que sean empleados en la agricultura, tienen que recibir no menos que (a) \$8.59 por hora cuando trabajan con un patrón agrícola que usó a 8 o más trabajadores a la vez en una ocasión durante el año pasado, o (b) \$7.07 la hora cuando trabajan con un patrón agrícola que no empleó a 8 trabajadores o más a la vez el año pasado.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Wage and Workplace Standards, Connecticut Department of Labor, Wethersfield, Connecticut 06109 (860-263-6791).* Un trabajador que recibe menos que el sueldo mínimo que se aplica a su trabajo, puede someter una queja al Departamento, el cual puede tomar acción en contra del patrón para recoger los salarios no pagados.

En vez de registrar un reclamo por salarios con esta agencia, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir el sueldo mínimo, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEYES LABORALES ESTATALES (*COMPROBANTES DE PAGO*)

CONDICIONES: Cada vez que pagan salarios, los patrones en el estado generalmente tienen que darle a cada uno de sus trabajadores, un comprobante escrito que enseñe la cantidad de horas trabajadas, el total del pago regular y de sobretiempo, las rebajas del salario, y el pago neto.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Wage and Workplace Standards, Connecticut Department of Labor, Wethersfield, Connecticut 06109 (860-263-6791).* Los trabajadores que no reciben un comprobante de pago a la hora de recibir sus salarios, pueden someter una queja al Departamento.

● LEY ESTATAL SOBRE PAGO DE SALARIOS

CONDICIONES:

Días y Períodos de Pago — Por lo general, los patrones tienen que pagar los salarios de sus trabajadores una vez por semana o cada dos semanas, en un día de pago regular especificado de antemano. El día de pago no puede ocurrir más de 8 días después del período de pago correspondiente; si el día regular de pago cae en un día que no es un día de trabajo, los salarios tienen que ser pagados en el día de trabajo anterior.

Pago Final — Cuando un trabajador deja su trabajo, el patrón tiene que pagar los salarios por completo no más tarde que en el siguiente día regular de pago. Cuando un patrón termina el empleo, el trabajador debe recibir su pago final no más tarde que el siguiente día después de la terminación.

Rebajas de Salario — Se prohíbe que el patrón retenga o desvie cualquier parte de los salarios de un trabajador, a no ser que (1) el patrón tiene autorización para hacerlo bajo ley federal o estatal, (2) el patrón tiene la autorización del trabajador por escrito para hacerlo, o (3) la rebaja es para contribuciones automáticas a un plan de retiro reconocido por el gobierno federal.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Wage and Workplace Standards, Connecticut Department of Labor, Wethersfield, Connecticut 06109 (860-263-6791).* Esta agencia tiene autoridad de recibir quejas relacionadas con los salarios no pagados, y de tomar acción legal para recogerlos e imponer multas a los patrones que violan estas condiciones de ley.

Como alternativa, un trabajador que no recibe su pago por completo tiene derecho de recoger los salarios en una acción por la corte, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEY ESTATAL DE IMPUESTOS DE INGRESO

CONDICIONES: La mayoría de los empleadores en Connecticut están obligados a retener impuestos de ingreso de los salarios de sus empleados por todo el año.

Para el 31 de enero del año que sigue, el patrón tiene que darle a cada empleado una forma W-2 que enseña la cantidad de salarios pagados al trabajador durante el año, y la cantidad de impuestos estatales de ingreso rebajados de los salarios.

ADMINISTRACIÓN: *Tax Division, Department of Revenue Services, Hartford, Connecticut 06106 (860-297-5943).* Un trabajador que cree que los impuestos quitados de su pago no están siendo debidamente mandado o reportado al estado, debe ponerse en contacto con el Departamento, el cual investigará el caso.

TRABAJO DE MENORES

● LEY DE TRABAJO DE MENORES EN LA AGRICULTURA

CONDICIONES: Durante cualquier semana que un ranchero u otro patrón agrícola tenga más de 15 trabajadores, las siguientes reglas se aplican al empleo de menores de edad en ese rancho o establecimiento:

Edad y Horas — Es contra la ley que ese patrón ocupe a un trabajador menor de 14 años. Una persona de 14 o 15 años no puede trabajar para un patrón de éstos por más de 6 días o 48 horas en esa semana, o por más de 8 horas en un solo día.

Pruebas de Edad — El patrón tiene que tener archivado un certificado de nacimiento u otra evidencia de edad para cada empleado bajo la edad de 16.

Transportación — Al fin de cada día de trabajo, los patrones agrícolas cubiertos por esta ley, y que dan transportación al rancho o al lugar de trabajo, tienen que proveer a los empleados menores de 18 años transportación de regreso a su casa o al punto donde fueron levantados.

Períodos de Comer — Cada día de esa semana, los menores de edad tienen derecho de una pausa de 30 minutos para comer.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Wage and Workplace Standards, Connecticut Department of Labor, Wethersfield, Connecticut 06109 (860-263-6791).*

● LEY DE ASISTENCIA ESCOLAR Y EMPLEO DE MENORES

CONDICIONES: Cada padre, madre u otra persona que tiene control de un niño que tiene a lo menos 5 años de edad pero que no ha cumplido los 18, tiene que asegurar que el niño asista regularmente a una escuela de día pública durante las horas y los términos que las escuelas públicas están en sesión, a no ser que la persona encargada pueda probar que el niño está recibiendo instrucción equivalente en otra parte.

Se prohíbe que los patrones empleen a un niño menor de 14 años durante las horas cuando la escuela donde el niño debe estar asistiendo está en sesión.

ADMINISTRACIÓN: Esta ley se hace cumplir por los consejos escolares locales, por medio de los oficiales de asistencia designados para ese propósito.

VIVIENDA

● LEYES DE PROTECCIÓN DE EMPLEADOS (VIVIENDA LABORAL)

CONDICIONES: Una persona o compañía que mantiene o controla un edificio usado como vivienda para unos de sus trabajadores, tiene que avisar a las autoridades locales de salud dentro de 72 horas después de que la vivienda sea ocupada. Dentro de 5 días después de este aviso, se requiere que las autoridades de salud inspeccionen la propiedad. Las autoridades pueden ordenar acción correctiva, o prohibir el uso de la vivienda, si la facilidad pone en peligro la salud de los residentes.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Occupational Safety and Health, Connecticut Department of Labor, Wethersfield, Connecticut 06109 (860-263-6791).*

NOTA ESPECIAL: El Departamento de Trabajo de Connecticut ha indicado la posibilidad de que la agencia no pueda ejecutar estas condiciones de ley en contra de los patrones privados, ya que Connecticut no tiene un plan de seguridad y salud ocupacional aprobado por el gobierno federal.

● CÓDIGO DE SALUD PÚBLICA (SANIDAD PARA TRABAJADORES AGRÍCOLAS Y MIGRANTES)

CONDICIONES: Aunque las leyes estatales de salud no requieren que los campos para migrantes tengan licencia, el código de salud pública prescribe normas mínimas que se aplican a las viviendas para trabajadores agrícolas migrantes. Entre muchos otros factores que se consideran durante una inspección para determinar si una vivienda satisface estas normas son los siguientes:

- La condición de las estructuras
- El sistema de agua
- El sistema de drenaje (eliminación de aguas negras)
- Las facilidades sanitarias (excusados y baños)
- Las facilidades de lavar
- Las facilidades de cocinar y comer
- Las áreas y facilidades de dormir
- El equipo para la colección de basura

ADMINISTRACIÓN: *Environmental Health Section, Regulatory Services Branch, Department of Public Health, Hartford, Connecticut 06134 (860-509-7293).* En respuesta a una queja o por su propia voluntad, el Departamento puede inspeccionar cualquier campo para migrantes en el estado, o puede pedir que un departamento local de salud lo haga.

● LEY DE VIVIENDAS PARA TRABAJADORES AGRÍCOLAS

CONDICIONES: Los patrones agrícolas que proveen viviendas a sus empleados son responsables de asegurar que las viviendas satisfagan las normas de sanidad y seguridad adoptadas por el comisionado de trabajo bajo la ley de viviendas para trabajadores agrícolas. Las normas de viviendas campesinas son iguales a las normas en el código de salud pública, mencionadas en el resumen anterior.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Occupational Safety and Health, Connecticut Department of Labor, Wethersfield, Connecticut 06109 (860-263-6791).*

NOTA ESPECIAL: El Departamento de Trabajo de Connecticut ha indicado la posibilidad de que la agencia no pueda ejecutar estas condiciones de ley en contra de los patrones privados, ya que Connecticut no tiene un plan de seguridad y salud ocupacional aprobado por el gobierno federal.

● LEYES DE PROPIETARIOS Y ARRENDATARIOS

CONDICIONES: Cuando un campesino vive en una vivienda provista por un ranchero u otro patrón agrícola, y el trabajador no sale de la vivienda cuando termina el trabajo, el patrón tiene que avisar al trabajador por escrito, dándole a lo menos 3 días para que salga de la casa.

Si el trabajador no se ha ido dentro del período especificado en el aviso, el patrón puede tomar acción legal para echarlo. Sin embargo, en la audiencia obligatoria, el juez puede tomar en cuenta las necesidades del trabajador y darle hasta 15 días más antes de ejecutar el desalojamiento (o sea, desahucio).

ADMINISTRACIÓN: Si está al punto de ser echado de una vivienda provista por el patrón, un campesino puede utilizar la protección de estas provisiones, al consultar con un abogado privado o un programa público de servicios legales.

Delaware

CONTRATISTAS LABORALES Y RECLUTAMIENTO

● LEYES ESTATALES LABORALES (CONTRATISTAS LABORALES AGRÍCOLAS)

CONDICIONES: Es contra la ley que un ranchero u otro patrón agrícola en Delaware haga un contrato de trabajo o un acuerdo con un contratista agrícola que recluta campesinos de fuera del estado, sin hacer primero un esfuerzo razonable de asegurar que el contratista esté registrado con el Departamento de Trabajo de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Contratistas Laborales y Reclutamiento de Trabajadores*).

ADMINISTRACIÓN: *Office of Labor Law Enforcement, Division of Industrial Affairs, Delaware Department of Labor, Wilmington, Delaware 19802 (302-761-8200).*

DERECHOS CIVILES

● LEY ESTATAL DE PAGO Y COLECCIÓN DE SALARIOS (PAGO PAREJO)

CONDICIONES: Por lo general, es ilegal que un ranchero u otro patrón en Delaware pague a un trabajador un sueldo que sea menos que el sueldo que el mismo patrón le paga a los trabajadores del otro sexo para trabajo igual, en tareas que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad y que se hacen bajo condiciones parecidas.

Sin embargo, no es ilegal pagar salarios diferentes cuando las diferencias se basan en el tiempo que tiene cada trabajador con el patrón (o sea, un sistema de antigüedad), en un sistema que mide ganancias según la cantidad o calidad de producción, o en cualquier otro factor que no sea relacionado con el sexo del trabajador.

ADMINISTRACIÓN: *Office of Labor Law Enforcement, Division of Industrial Affairs, Delaware Department of Labor, Wilmington, Delaware 19802 (302-761-8200).*

En vez de registrar un reclamo o una queja con esta agencia, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir esta ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Es contra esta ley que un patrón reduzca el sueldo o salario de un trabajador como un modo de eliminar discriminación ilegal de salarios.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY DE PESTICIDAS

CONDICIONES:

Licencias — Nadie puede meterse en el negocio de aplicar pesticidas en propiedad ajena sin obtener una licencia para hacerlo, y pasar un examen que muestre la habilidad de usar pesticidas en una manera segura y eficaz. Asimismo, los rancheros que quieren aplicar pesticidas de uso restringido a sus propias cosechas tienen que ser certificados por el estado como competentes para usar estos productos con seguridad.

Responsabilidad Financiera — Por lo general, la agencia estatal no debe certificar a ningún aplicador agrícola comercial, o conceder una licencia a ningún negocio de aplicación comercial, hasta que el aplicante obtenga una póliza de seguro en la cantidad de \$300,000 para daño personal o muerte, y \$100,000 para daño a propiedad, que resulta del uso o mal uso de los pesticidas.

Rotulación — En cada lugar donde están aplicando un pesticida, se requiere que los aplicadores comerciales tengan disponible una copia de la etiqueta del producto, y que provean información de la etiqueta a cualquier persona interesada que esté en o cerca del lugar de la aplicación.

Actos Prohibidos — Entre otras violaciones, es ilegal que alguien aplique un pesticida restringido sin tener un aplicador certificado en supervisión directa, o que transporte, guarde o deseche un pesticida o envase de pesticida de manera que cause daño a gente, vegetación, cosechas, ganado, o vida salvaje.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticides Management Section, Delaware Department of Agriculture, Dover, Delaware 19901 (302-698-4571).* Una persona que ha sufrido daño personal o de propiedad a causa de una aplicación de pesticidas, debe someter un reporte escrito dentro de 60 días al Departamento, el cual está obligado a investigar la queja.

SALUD Y SEGURIDAD

● LEYES ESTATALES DE SALUD Y SEGURIDAD (SANIDAD EN LA LABOR)

CONDICIONES: En cada día que tienen 11 o más trabajadores haciendo trabajo manual en la labor por más de 3 horas consecutivas (incluyendo el tiempo de ir y venir del trabajo), los patrones agrícolas tienen que proveer agua, excusados y lavamanos a los trabajadores en la labor.

Agua — En lugares fácilmente disponibles a los trabajadores, el patrón tiene que proveer agua fresca y sanitaria para beber, con copas de un solo uso o con fuentes. Se le tienen que proporcionar no menos que 6 cuartos de agua por día por cada trabajador.

Excusados y Lavamanos — El patrón también tiene que proveer un excusado y un lavamanos (incluyendo jabón y toallas de un solo uso) por cada 20 trabajadores en la labor. El equipo sanitario tiene que estar dentro de 1/4 de una milla del lugar de cada trabajador en la labor; si el terreno lo hace imposible cumplir con este límite, las facilidades tienen que ser localizadas tan cerca de los trabajadores que sea posible donde un vehículo pueda entrar.

Las facilidades de agua, excusados y lavamanos tienen que mantenerse limpias y sanitarias, y se le tiene que dar a los trabajadores oportunidades razonables durante el día para usarlas.

ADMINISTRACIÓN: *Migrant Labor Camp Program, Division of Public Health, Delaware Department of Health and Social Services, Dover, Delaware 19901 (302-744-1220).*

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE COMPENSACIÓN DE DESEMPLEO

CONDICIONES: Cada ranchero u otro patrón agrícola que pagó \$20,000 o más en salarios agrícolas en cualquier período de 3 meses (un cuarto del calendario) en el presente año o el año pasado, o que ocupó a 10 o más campesinos por parte de un día en 20 diferentes semanas este año o el año pasado, tiene que pagar impuestos de desempleo al estado. La agencia estatal le da crédito a cada trabajador por la cantidad de salarios reportados por el patrón.

Un campesino desocupado que ha acumulado los créditos necesarios debido a su trabajo con uno o más de estos patrones, y que satisface las otras condiciones del programa, puede calificar para beneficios semanales de desempleo. La cantidad de los beneficios ahorita va de \$20 a \$330 por semana, según las ganancias pasadas del trabajador.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Unemployment Insurance, Delaware Department of Labor, Newark, Delaware 19702 (302-368-6600)*. Los trabajadores que desean aplicar para beneficios de desempleo pueden someter una aplicación en línea, en uics.delawareworks.com/Forms/Form_WL1.

SUELDOS Y HORAS

● LEY ESTATAL DE PAGO Y COLECCIÓN DE SALARIOS

CONDICIONES:

Días y Períodos de Pago — Los patrones en Delaware tienen que pagar a sus trabajadores en días de pago designados. Los días de pago no pueden ocurrir menos de una vez por mes, y el fin del período de pago no puede ser más de 7 días antes del día de pago. Si el día regular de pago ocurre en un día que no es un día de trabajo, los salarios tienen que ser pagados en el día de trabajo anterior.

Método de Pago — Los salarios generalmente se tienen que pagar en moneda legal de los EE.UU., con cheques, o con una tarjeta de débito. Se permite el uso de cheques solamente si el patrón hace arreglos para que se cambien los cheques, sin descuento, en un banco o en otro negocio que sea conveniente al lugar de trabajo.

Pago Final — Cuando un trabajador deja o pierde su trabajo, los salarios finales tienen que ser pagados en el próximo día de pago.

Rebajas del Salario — Es contra la ley que un patrón detenga cualquier parte de los salarios de un trabajador, a no ser que (1) el patrón tenga autorización de hacerlo bajo ley estatal o federal, o (2) las rebajas sean para servicios documentados de salud u hospital, sin beneficio financiero al patrón, o (3) el patrón tenga una declaración firmada por el trabajador autorizando las rebajas para un beneficio legal de empleo.

Avisos y Comprobantes de Pago — Se requiere que cada patrón con más de 3 empleados avise a cada trabajador por escrito, en el momento de ser ocupado, del sueldo que se le va a pagar y del día, hora y lugar del pago. Cada uno de estos patrones también tiene que dar a cada trabajador al tiempo de pagar salarios, un informe escrito que enseñe los salarios ganados, el período del pago, cada deducción individual de los salarios, y la cantidad de horas trabajadas (si se le paga por horas). Además, estos patrones tienen que guardar documentación de las horas y el pago de empleo por un período mínimo de 3 años.

ADMINISTRACIÓN: *Office of Labor Law Enforcement, Division of Industrial Affairs, Delaware Department of Labor, Wilmington, Delaware 19802 (302-761-8200)*.

En vez de registrar un reclamo con esta agencia, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para recoger salarios no pagados, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE IMPUESTOS DE INGRESO PERSONAL DE DELAWARE DE 1970

CONDICIONES: Un patrón agrícola que paga \$2,500 o más en salarios totales para trabajo agrícola durante el año, tiene que quitar impuestos federales de ingreso de los salarios de sus empleados agrícolas. En esos casos, el patrón también tiene que quitar impuestos de ingreso *estatales*.

Por otro lado, un patrón que paga *menos* que \$2,500 durante el año en salarios agrícolas totales, pero que paga \$150 o más en salarios a un trabajador individual ese año, tiene que retener impuestos federales de los salarios de ese trabajador, y por lo mismo estaría obligado a retener impuestos de ingreso *estatales* también.

No más tarde que el 31 de enero del año que sigue — o dentro de 30 días después del último pago de salarios, en el caso de empleo que termina antes del fin del año — el patrón tiene que darle al empleado un comprobante que enseñe (1) la cantidad total de los salarios pagados durante el año, y (2) la cantidad total de los impuestos quitados de su salario, si lo hay.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Revenue, Delaware Department of Finance, Wilmington, Delaware 19801 (302-577-8779)*.

NOTA ESPECIAL: Aun cuando un patrón agrícola no tiene que quitar impuestos estatales del pago de un empleado, puede ser que el trabajador tenga que mandar un reporte de impuestos al estado, y que deba impuestos al fin del año, dependiendo del ingreso total y otras circunstancias.

TRABAJO DE MENORES

● LEY DE ASISTENCIA ESCOLAR OBLIGATORIA

CONDICIONES: Sin respecto a ocupación, por lo general se requiere a cada persona en el estado que tiene control de un niño entre 5 y 16 años de edad, que mande el niño a una escuela pública en el distrito donde están viviendo los padres, para toda la duración del término escolar.

ADMINISTRACIÓN: Esta ley se hace cumplir por los superintendentes escolares locales, la policía local, y los jueces de paz.

VIVIENDA

● LEYES ESTATALES DE SALUD Y SEGURIDAD (*VIVIENDA PARA TRABAJADORES AGRÍCOLAS MIGRANTES*)

CONDICIONES: El departamento estatal de salud ha adoptado reglas sobre los campos laborales para migrantes, las cuales se aplican a cualquier edificio o casa movable que se usa como una vivienda para 5 o más campesinos migrantes.

Inspección — Nadie puede construir, publicar o abrir un campo para trabajadores migrantes sin obtener un permiso concedido por el estado. Una aplicación para un permiso tiene que ser sometida cuando menos 30 días antes de la fecha cuando se espera que lleguen los ocupantes. La agencia estatal debe inspeccionar las viviendas antes de conceder el permiso, para determinar si el campo satisface las normas mínimas. Un permiso tiene que ser renovado cada año.

Normas Mínimas — No se le puede conceder un permiso a un campo a no ser que la facilidad cumpla con las normas especificadas en los reglamentos estatales. Entre muchos otros factores que se consideran en determinar si una vivienda satisface las normas son estos:

- El sitio del campo
- El tamaño y la condición de las estructuras
- El sistema de agua
- El tamaño y la condición de las áreas de vivir
- Las facilidades sanitarias (excusados y baños)
- La iluminación
- El equipo de calefacción
- Los arreglos para cocinar y comer
- Las facilidades de lavar
- El equipo para la colección de basura
- El equipo de primeros auxilios y procedimientos de seguridad

ADMINISTRACIÓN: *Migrant Labor Camp Program, Division of Public Health, Delaware Department of Health and Social Services, Dover, Delaware 19901 (302-744-1220).*

Florida

CONTRATISTAS LABORALES Y RECLUTAMIENTO

● LEY DE REGISTRO DE CONTRATISTAS AGRÍCOLAS

CONDICIONES:

Registro de Contratistas — Por lo general, es contra la ley que un individuo, por dinero, reclute, transporte, provea u ocupe a un campesino para trabajar para, o bajo la dirección de, otra persona, o que reclute, transporte, provea u ocupe a un campesino y que supervise el trabajador por pago, a no ser que el individuo tenga un certificado de registro de trabajo agrícola, concedido por el estado. Los contratistas agrícolas tienen que llevar su certificado todo el tiempo mientras que estén envueltos en estas actividades, y nadie puede contratar con un contratista agrícola en el empleo de campesinos hasta que el contratista presente un certificado corriente.

Excepciones — La Ley de Registro de Contratistas Agrícolas *no se aplica* a los dueños u operadores de rancho, o a los dueños u operadores de empacadoras o fábricas, que ocupen trabajadores en la siembra, cultivo, cosecha, o preparación de productos agrícolas para tales empacadoras o fábricas. La ley tampoco no se aplica a los campesinos que llevan a otros trabajadores al trabajo y de regreso en sus propios carros, bajo un acuerdo de transportación entre ellos mismos.

Actos Prohibidos — El estado puede revocar, suspender, o negar a renovar un certificado de registro cuando hay evidencia de que el contratista ha (1) violado cualquier condición de esta ley, (2) hecho cualquier declaración falsa o engañosa en la aplicación para el certificado, (3) dado información falsa o engañosa acerca de las condiciones o existencia de empleo a personas reclutadas u ocupadas a trabajar en un rancho, o (4) fallado en pagar impuestos de desempleo o impuestos federales de empleo, si se le requiere por ley que lo haga.

Responsabilidades — Entre otros deberes, cada contratista agrícola tiene que exhibir en el lugar del trabajo, y en todos los vehículos usados por el contratista para transportar a los trabajadores, una copia del certificado de registro y un informe en inglés (y en español, cuando un trabajador sea de habla hispana) que enseñe el sueldo que el contratista está recibiendo del ranchero para quien el trabajo se está haciendo, y el sueldo que el contratista está pagando a los trabajadores para sus servicios. Dos veces por mes, o al momento del pago de salarios, el contratista tiene que dar a cada trabajador un comprobante escrito que indique cada rebaja del salario del trabajador.

Seguro — Se requiere que los contratistas agrícolas tengan seguro adecuado para los daños que resulten de la operación o posesión de cualquier vehículo que se usa para llevar los campesinos que reclutan u ocupan. Además, los contratistas tienen que proveer pruebas al estado que cada vehículo que usan para la transportación de trabajadores satisfaga los requisitos estatales y federales de seguridad, o que traiga una calcomanía de inspección que indica que el vehículo ha pasado inspección en el estado donde está registrado.

ADMINISTRACIÓN: *Farm Labor Program, Division of Regulation, Department of Business and Professional Regulation, Tallahassee, Florida 32399 (850-488-6603).*

NOTA ESPECIAL: Bajo un convenio firmado con el Departamento de Trabajo de los EE.UU., la agencia estatal tiene la autorización de recibir y procesar aplicaciones para, y de conceder, certificados de registro para contratistas agrícolas bajo la Ley de Protección para Trabajadores Agrícolas Migrantes y de Temporada (*vea el resumen, EE.UU. — Contratistas Laborales y Reclutamiento de Trabajadores*).

NOTA ESPECIAL: Es contra esta ley que un contratista agrícola desocupe, castigue o discrimine en contra de un trabajador que ha registrado una queja o ayudado en una investigación bajo esta ley.

DERECHOS CIVILES

● LEY DE DERECHOS CIVILES DE 1992

CONDICIONES: Los rancheros y otros patrones que tienen a lo menos 15 trabajadores encada día de trabajo en 20 o más diferentes semanas durante el presente año o el año pasado, no pueden desocupar a un empleado, o rehusar a ocupar a un aplicante para trabajo, por razón de la raza, color, religión, sexo, embarazo, origen nacional, edad, incapacidad, o estado matrimonial del individuo.

También es ilegal que estos patrones discriminen por cualquiera de los mismos motivos, en contra de un trabajador o un aplicante respecto a los salarios u otras condiciones de empleo, o que limiten, segreguen o clasifiquen a los empleados o aplicantes en una manera que pueda privarles de oportunidades de empleo o afectar negativamente su estado de empleo.

Asimismo, la ley prohíbe que uno de estos patrones publique o distribuya cualquier anuncio relacionado al empleo, que indique una preferencia o limitación a base de raza, color, religión, sexo, embarazo, origen nacional, edad, falta de incapacidad, o estado matrimonial.

ADMINISTRACIÓN: *Florida Commission on Human Relations, Tallahassee, Florida 32399 (850-488-7082; toll-free 800-342-8170).* Un trabajador afectado por un acto de discriminación ilegal en el empleo puede registrar una queja con la Comisión dentro de 365 días de la violación. Si la agencia confirma una violación, la Comisión tiene autoridad de conceder compensación, incluyendo restauración al trabajo, pago de atrasos, y costos del abogado.

Si la Comisión confirma una violación, el trabajador tiene la opción de tomar acción legal en contra del acusado directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● REGLAMENTOS LABORALES GENERALES (*DISCRIMINACIÓN EN SALARIOS*)

CONDICIONES: Por lo general, ningún patrón que tiene 2 o más empleados en el estado puede pagar a un trabajador un sueldo que sea menos que el sueldo que el patrón paga a los trabajadores del otro sexo para trabajo igual, en tareas que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad y que se hacen bajo condiciones similares.

Esta ley se aplica *solamente* a los patrones y empleados que no están cubiertos por la ley federal del sueldo mínimo. Por eso, la ley protege a los campesinos que trabajan por un rancho u otro establecimiento agrícola que no usó más de 500 días-trabajadores de trabajo agrícola en un cuarto del calendario en el año anterior (por ejemplo, 50 trabajadores empleados por 10 días, 20 trabajadores empleados por 25 días, o cualquier otra combinación que ocurra de enero a marzo, abril a junio, julio a septiembre, u octubre a diciembre).

ADMINISTRACIÓN: Los derechos proporcionados bajo estas condiciones de ley pueden hacerse cumplir únicamente por acción legal en la corte civil, por medio de un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEY DE INFORMANTES

CONDICIONES: Es contra esta ley que un patrón que tiene 10 trabajadores o más desocupe, suspenda, degrade, o castigue de otra manera a un trabajador, por haber reportado a una agencia del gobierno una actividad, política o práctica del patrón que viola una ley federal, estatal o local.

Es ilegal también que un patrón de estos tome represalias (o sea, venganza) contra un trabajador que ha testificado o dado información a una agencia del gobierno que está investigando una presunta violación de la ley de parte del patrón.

Antes de que pueda reclamar daños por haber reportado una actividad, política o práctica ilegal bajo esta ley, el trabajador tiene que reportar por escrito la presunta violación a un supervisor o al patrón, y darle una oportunidad razonable de corregir la actividad, política o práctica.

ADMINISTRACIÓN: Un trabajador que ha sufrido represalia en violación de esta ley puede tomar acción contra el patrón en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. La demanda tiene que ser sometida dentro de 2 años después de que el trabajador descubre la represalia, o dentro de 4 años después de que la acción fue tomada, lo que ocurra primero.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY DE PESTICIDAS DE FLORIDA

CONDICIONES:

Licencias y Certificación — Con pocas excepciones, es ilegal aplicar pesticidas de uso restringido a las cosechas agrícolas sin la supervisión directa de un aplicador certificado, o sin obtener una licencia de aplicador certificado. La certificación requiere que el solicitante pase un examen para mostrar conocimiento adecuado sobre el uso apropiado de pesticidas. Las licencias tienen que ser renovadas, y los aplicadores recertificados, cada 4 años.

Actos Prohibidos — Entre otras razones de acción correctiva, los aplicadores licenciados de pesticidas no deben:

- (1) Aplicar pesticidas en una manera contraria a las instrucciones en la etiqueta del producto.
- (2) Operar equipo defectuoso o inseguro.
- (3) Operar en una manera descuidada o negligente que pueda resultar en daños a personas o propiedad.
- (4) Aplicar pesticidas peligrosos a una labor donde hay gente trabajando.
- (5) Dejar de darle al rancho, al momento de aplicar pesticidas a una cosecha, información completa sobre los efectos posiblemente peligrosos a personas o animales, e información acerca de los períodos de entrada restringida.
- (6) Dejar o rehusar a mantener registros de aplicación, o hacer reportes que se requieren.
- (7) Dejar de reportar daño a propiedad, o enfermedad o daño a personas, causado por una aplicación de pesticidas. (8) Dejar de mantener una póliza de seguro o una fianza como es debido.

Reportes de Daño — Un aplicador de pesticidas que deja de reportar lesión o daño conocido que resultó de una aplicación de pesticidas, o que no tiene seguro o una fianza que cubra accidentes de ese tipo, está violando esta ley.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Licensing and Enforcement, Division of Agricultural Environmental Services, Department of Agriculture and Consumer Services, Tallahassee, Florida 32399 (850-617-7997)*. Un trabajador u otra persona que sufre algún daño debido a la aplicación de pesticidas debe someter un reporte escrito al Departamento.

● LEY DE PESTICIDAS DE FLORIDA (APLICADORES AÉREOS)

CONDICIONES: Entre otros requisitos de las reglas adoptadas bajo la Ley de Pesticidas de Florida, los aplicadores aéreos tienen que cumplir con lo siguiente:

Registro del Equipo — Cada avión o helicóptero que se usa en la aplicación de pesticidas desde el aire, tiene que ser registrado con el estado cada año.

Responsabilidad Financiera — La persona o compañía solicitando el registro tiene que poner una fianza en la cantidad mínima de \$100,000, cubriendo daño a propiedad o lesión personal que resulte de la aplicación de pesticidas del avión o helicóptero que se está registrando. Como una opción, el solicitante puede presentar un certificado de seguro, probando cobertura de no menos que \$100,000 para daño a propiedad y \$300,000 para daño a personas.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Licensing and Enforcement, Division of Agricultural Environmental Services, Department of Agriculture and Consumer Services, Tallahassee, Florida 32399 (850-617-7997)*. Un trabajador u otra persona que sufre algún daño debido a la aplicación de pesticidas debe someter un reporte escrito al Departamento.

● LEY DE SEGURIDAD PARA TRABAJADORES AGRÍCOLAS DE FLORIDA

CONDICIONES: A cada trabajador que entra una zona que ha sido tratada con un pesticida dentro de los últimos 30 días, o donde un período de entrada restringida ha estado o sigue en efecto, el patrón tiene que proveerle una hoja informativa sobre el pesticida utilizado en la aplicación. La información se le tiene que dar dentro de 2 días de trabajo después de que el trabajador la pida.

Es contra esta ley que un patrón le niegue esta información a sus empleados, o que tome acción de venganza en contra de un trabajador por haber ejercido cualquier derecho bajo ella.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Licensing and Enforcement, Division of Agricultural Environmental Services, Department of Agriculture and Consumer Services, Tallahassee, Florida 32399 (850-617-7997)*.

NOTA ESPECIAL: Un trabajador que ha sido desocupado o disciplinado por haber pedido información a la cual el trabajador tiene derecho bajo esta ley, puede someter una queja a esta agencia.

RELACIONES LABORALES Y REPRESENTACIÓN DE UNIÓN

● LEYES ESTATALES LABORALES (ORGANIZACIONES LABORALES)

CONDICIONES: Los trabajadores agrícolas y de otras industrias en Florida tienen el derecho de organizarse, de negociar con sus patrones sobre las condiciones de empleo, y, con ciertas limitaciones, de salir en huelga.

Cada organización laboral que tiene residentes de Florida entre su membresía, que sea organizada con el propósito de tratar con los patrones sobre sueldos, horas, condiciones de trabajo, o quejas de los trabajadores, y que sea reconocida como agente de negociación por uno o más patrones en el estado, tiene que registrarse con el estado cada año y cumplir con los requisitos prescritos sobre registros, reportes y otros asuntos.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Regulation, Department of Business and Professional Regulation, Tallahassee, Florida 32399 (850-488-6603)*. Esta agencia tiene la responsabilidad de enforzar el registro de las uniones y los requisitos de registros y reportes, y de conceder licencias a los agentes de negocio de las uniones.

Los trabajadores que creen que sus derechos laborales han sido negados en violación de esta ley deben consultar con un abogado privado o un programa público de servicios legales tocante a la posibilidad de acción legal en la corte civil.

SALUD Y SEGURIDAD

● LEYES DE SALUD PÚBLICA (SANIDAD EN LA LABOR)

CONDICIONES: Donde hay 5 a 10 trabajadores del campo haciendo operaciones agrícolas manuales al mismo tiempo en un lugar, el patrón tiene que proveerles ciertas facilidades de sanidad.

Excusados y Lavamanos — Tiene que haber un excusado y un lavamanos para el uso de los trabajadores. El excusado y el lavamanos tienen que estar localizados juntos, dentro de una caminata de 1/4 de una milla del lugar donde está trabajando cada trabajador. Cuando el terreno lo hace imposible poner las facilidades dentro de este límite, el patrón tiene que localizarlas tan cerca de los trabajadores que sea posible donde pueda entrar un vehículo.

El excusado tiene que tener tela cubriendo los orificios de ventilación, y puertas de cierre automático que se trancan por dentro. El lavamanos tiene que tener una provisión de agua limpia y sanitaria, así como también jabón u otro producto de limpieza y toallas de un solo uso. Tiene que haber un envase en la vecindad, para las toallas usadas.

Agua para Beber — Agua para beber tiene que estar disponible a los trabajadores. El agua tiene que estar limpia, sanitaria, apropiadamente fresca, y en cantidades suficientes tomando en cuenta la temperatura del aire, la humedad y la clase de trabajo que se está haciendo. A no ser que se le provea agua en botellas o distribuida por medio de fuentes, los envases tienen que ser de material durable y no absorbente, y provistos con vasos de un solo uso; el uso de tazas o cucharones compartidos es prohibido.

ADMINISTRACIÓN: *Migrant Farmworker Housing Program, Environmental Health Division, Florida Department of Health, Tallahassee, Florida 32399 (850-245-4250)*. Representantes de esta agencia, así como personal de los departamentos locales de salud, pueden hacer inspecciones de las facilidades de sanidad en la labor al azar.

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DEL PROGRAMA DE ASISTENCIA DE REEMPLEO

CONDICIONES: Los rancheros y otros patrones agrícolas tienen que pagar impuestos estatales de seguro de desempleo si, en este año o en el año pasado, pagaron \$10,000 o más en salarios agrícolas en un período de 3 meses (un cuarto del calendario), u ocuparon a 5 o más trabajadores agrícolas en cada una de 20 diferentes semanas. La agencia estatal que administra el programa de desempleo le da crédito a cada trabajador por la cantidad de sueldos reportados por el patrón.

Los campesinos que no tienen trabajo pueden calificar para beneficios de desempleo si han acumulado los créditos necesarios por haber trabajado para uno o más de estos patrones, y si satisfacen los demás requisitos de elegibilidad. Al presente, los beneficios varían de \$32 a \$275 por semana, dependiendo de las ganancias pasadas del trabajador.

ADMINISTRACIÓN: *Office of Reemployment Assistance, Florida Department of Economic Opportunity, Tallahassee, Florida 32399 (800-204-2418)*. Aplicaciones para beneficios de desempleo se pueden someter en línea, en connect.myflorida.com/Claimant/Core/Login.ASPX.

● LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO

CONDICIONES: Los rancheros y otros establecimientos agrícolas generalmente tienen que tener seguro de compensación de trabajo, o la habilidad de pagar compensación directamente, si (1) emplean a 6 o más empleados agrícolas regulares, (2) emplean a 12 o más campesinos de temporada a la vez, (3) emplean a un grupo de campesinos de temporada para un trabajo que dura 30 días o más, o (4) emplean a campesinos de temporada para un período total de más de 45 días en todo el año.

Un campesino que está trabajando en una de estas operaciones, y que se lastima en el trabajo, tiene derecho de tratamiento médico inmediato y las medicinas y servicios relacionados, así como pagos regulares de incapacidad para compensar por la pérdida de salarios. Si el daño resulta en la muerte, los beneficios ordinariamente se le pagan a los dependientes del trabajador.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Workers' Compensation, Department of Financial Services, Tallahassee, Florida 32399 (850-413-1609)*.

SUELDOS Y HORAS

● LEY DEL SUELDO MÍNIMO DE FLORIDA

CONDICIONES: Los trabajadores del campo que trabajan por un patrón u otro establecimiento agrícola que uso más de 500 días-trabajadores de trabajo agrícola en un cuarto del calendario en el año anterior (por ejemplo, 50 trabajadores empleados por 10 días, 20 trabajadores empleados por 25 días, o cualquier otra combinación) tienen que recibir un salario no menos que el sueldo mínimo estatal.

Comenzando el 1º de enero de 2017, el sueldo mínimo de Florida es \$8.10 la hora. Se ajusta el sueldo mínimo el 30 de septiembre de cada año, teniendo en cuenta los cambios en el costo de vivir. El sueldo nuevo toma efecto el siguiente 1º de enero.

ADMINISTRACIÓN: Un trabajador que cree que se le ha negado el derecho de recibir el sueldo mínimo tiene que sentar una demanda en la corte civil para hacer cumplir esta ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Sin embargo, antes de someter la demanda, el trabajador tiene que avisarle al patrón de (1) la intención de demandarle, (2) el sueldo a que el trabajador cree que tiene derecho, (3) las fechas del trabajo, y (4) el total de los salarios no pagados que se está reclamando.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● REGLAMENTOS LABORALES GENERALES (*JORNADA LEGAL*)

CONDICIONES: A no ser que sea especificado de otro modo en un contrato por escrito, un trabajador empleado para hacer trabajo manual pagado por día, por semana, por mes o por año, se considera de haber trabajado un día legal cuando haya completado las 10 horas de trabajo. Cualquier trabajador que se haya exigido por el patrón a que trabajara más de 10 horas en un día, tiene derecho de pago extra, a no ser que haya un contrato al contrario.

ADMINISTRACIÓN: Un trabajador que no ha recibido pago de sobretiempo de acuerdo con estas provisiones debe tomar acción legal en contra del patrón para recoger los salarios no pagados, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

TRABAJO DE MENORES

● LEY DE TRABAJO DE MENORES

CONDICIONES:

Edad Mínima — Como en la mayoría de los demás trabajos, nadie bajo la edad de 12 años puede ser empleado, o permitido a que trabaje, en actividades agrícolas.

Pruebas de Edad — Cualquier persona que quiere ocupar a un trabajador menor de 18 años tiene que obtener, y mantener guardadas durante el período del empleo, pruebas de la edad del trabajador. Ninguna otra forma de documentación de edad es legalmente válida, menos (1) una copia del certificado de nacimiento del trabajador, (2) una copia de su licencia de manejar, (3) un certificado de edad concedido por el consejo escolar local, o (4) una copia de un pasaporte o visa que enseñe la fecha de nacimiento.

Ocupaciones Peligrosas — Por lo general, ninguna persona menor de 16 años de edad puede ser empleado en conexión con maquinaria agrícola de motor, y nadie bajo la edad de 18 puede trabajar en una labor donde un pesticida o herbicida ha sido aplicado, hasta que se venza el período de entrada restringida. Los muchachos de 14 y 15 años de edad pueden manejar un tractor únicamente bajo vigilancia inmediata del operador del rancho.

Horas del Trabajo —

Menores de 14 y 15 Años — Los muchachos de 14 y 15 años de edad no deben trabajar antes de las 7:00 a.m. o después de las 7:00 p.m. en días antes de un día escolar, ni por más de 15 horas en una semana. En días escolares, generalmente no pueden trabajar más de 3 horas, excepto cuando no hay escuela el siguiente día. En días festivos y durante las vacaciones, trabajo de los muchachos de 14 y 15 años está limitado al período de las 7:00 a.m. hasta las 9:00 p.m., y solamente hasta 8 horas en un día y 40 horas en una semana.

Menores de 16 y 17 Años — Trabajadores de 16 y 17 años no deben trabajar antes de las 6:30 a.m., después de las 11:00 p.m., o por más de 8 horas en un día antes de un día escolar. Cuando la escuela está en sesión, los muchachos de 16 y 17 años están limitados a 30 horas de trabajo en una semana, y no se le permite trabajar durante las horas escolares sin una exención u otra excepción. Es prohibido que trabajen más de 6 días consecutivos en una semana.

Períodos de Comer — Es contra esta ley que alguien de 17 años de edad o menor trabaje, o esté permitido a trabajar, por más de 4 horas consecutivas sin tener un descanso de cuando menos 30 minutos para comer.

ADMINISTRACIÓN: *Child Labor Program, Division of Regulation, Department of Business and Professional Regulation, Tallahassee, Florida 32399 (850-488-3131).*

● LEY DE ASISTENCIA ESCOLAR OBLIGATORIA

CONDICIONES: Con pocas excepciones, se requiere que todos los niños que han cumplido 6 años de edad, pero que no han cumplido los 16, asistan a la escuela regularmente durante todo el término escolar. La ley le da la responsabilidad de asegurar la presencia en la escuela a los padres de cada niño afectado.

ADMINISTRACIÓN: Esta ley se hace cumplir por los superintendentes escolares locales.

● LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO (*TRABAJO ILEGAL DE MENORES*)

CONDICIONES: Cuando se lastime en el trabajo un muchacho o joven empleado en violación de la ley estatal sobre trabajo de menores, la agencia estatal que administra la Ley de Compensación de Trabajo puede autorizar *doble* la cantidad de beneficios de compensación que sería autorizada para el trabajador o a sus dependientes en otras circunstancias.

De acuerdo con las condiciones sobre el alcance de esa ley, los menores que son ilegalmente empleados en la agricultura al tiempo de un accidente tienen derecho de compensación extra únicamente si estaban trabajando por un rancho que (1) emplea a 6 o más empleados agrícolas regulares, (2) emplea a 12 o más campesinos de temporada a la vez, (3) emplea a un grupo de campesinos de temporada para un trabajo que dura 30 días o más, o (4) emplea a campesinos de temporada para un período total de más de 45 días en todo el año.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Workers' Compensation, Department of Financial Services, Tallahassee, Florida 32399 (850-413-1609).*

TRANSPORTACIÓN

● LEY DE CONTROL UNIFORME DE TRÁFICO DE FLORIDA (*VEHÍCULOS DE TRANSPORTE CAMPESINO*)

CONDICIONES: Aparte de los migrantes llevando a sí mismo o a miembros de su propia familia, cualquier persona que transporta o que arregla la transportación de 9 o más campesinos migrantes al empleo o de regreso (menos en un carro o una camioneta) tiene que cumplir con reglamentos estatales sobre el mantenimiento y operación de los vehículos bajo su control.

Cumplimiento con Normas Federales — El dueño u operador de un vehículo que se usa para transportar a trabajadores agrícolas en los caminos de Florida tienen que asegurar que el vehículo satisfaga las normas de seguridad bajo la Ley de Protección para Trabajadores Agrícolas Migrantes y de Temporada y las leyes federales regulando la transportación de trabajadores agrícolas migrantes (*vea los resúmenes, EE.UU. — Transportación*).

Cinturones de Seguridad — Los vehículos de transporte campesino que pesan 10,000 libras o menos, tienen que estar equipados con un cinturón de seguridad para cada pasajero y tiene que llevar un aviso que requiere que los pasajeros se abrochen los cinturones.

Calcomanía de Autorización — Se prohíbe que un contratista agrícola transporte a trabajadores agrícolas, a no ser que el vehículo exhiba una calcomanía que lo autorice para hacerlo.

ADMINISTRACIÓN: *Florida Highway Patrol, Department of Highway Safety and Motor Vehicles, Tallahassee, Florida 32399 (850-617-2300).* Estas condiciones de ley también se hacen cumplir por las oficinas del alguacil en los condados, y los departamentos de policía en los pueblos.

● LEYES SOBRE LICENCIAS DE MANEJAR (*NO RESIDENTES*)

CONDICIONES: Diferente a las demás personas que no son residentes de Florida y que aceptan empleo o registran a sus hijos en las escuelas públicas en el estado, los campesinos migrantes que no son residentes de Florida y que tienen una licencia válida concedida por otro estado, no tienen que obtener una licencia de Florida.

ADMINISTRACIÓN: *Florida Highway Patrol, Department of Highway Safety and Motor Vehicles, Tallahassee, Florida 32399 (850-617-2300).* Estas condiciones de ley se hacen cumplir también por los oficiales policíacos en los pueblos y condados.

● LEYES SOBRE REGISTRO Y LICENCIAS DE VEHÍCULOS DE MOTOR (*NO RESIDENTES*)

CONDICIONES: Aunque la mayoría de las personas que no son residentes de Florida y que aceptan empleo en el estado tengan que registrar sus vehículos en Florida prontamente, los campesinos migrantes que no son residentes legales de Florida, y que tienen vehículos que están registrados o licenciados de acuerdo con la ley de otro estado, no tienen que registrarlos en Florida.

ADMINISTRACIÓN: *Florida Highway Patrol, Department of Highway Safety and Motor Vehicles, Tallahassee, Florida 32399 (850-617-2300)*. Estas condiciones de ley también se hacen cumplir por las oficinas del alguacil en los condados, y los departamentos de policía en los pueblos.

VIVIENDA

● LEYES DE SALUD PÚBLICA (VIVIENDAS PARA MIGRANTES)

CONDICIONES:

Permisos — Nadie puede establecer u operar un campo para trabajadores migrantes o una vivienda residencial migrante en Florida sin obtener un permiso del estado primero, y a no ser que el permiso se mantenga puesto en el campo todo el tiempo.

En breve, un campo para trabajadores migrantes se compone de uno o más edificios, estructuras, barracas o dormitorios provistos para campesinos migrantes o de temporada en conexión con su empleo, y utilizados como alojamiento sin considerar si se paga renta o no.

Una vivienda residencial migrante es un edificio, estructura, casa móvil, barraca o dormitorio rentado a — o reservado para el uso de — 5 o más trabajadores agrícolas migrantes. Esto *no incluye* ninguna residencia para una sola familia que sea ocupada por una sola familia, ni un hotel o motel equipado para ocupación de corto plazo.

Inspección — Antes de que se pueda conceder un permiso, una vivienda para trabajadores migrantes tiene que ser inspeccionada, y hallada en conformidad con las normas estatales de salud y sanidad que se aplican a tales lugares. Entre otros asuntos que se toman en cuenta en determinar si una vivienda cumple con las normas son estos:

- La condición del sitio
- La condición y el tamaño de las estructuras
- La provisión de agua
- El equipo para la eliminación de basura
- El control de pestes
- El equipo de calefacción
- Iluminación
- El sistema de drenaje
- Las facilidades de higiene personal
- Las facilidades de cocinar y comer
- El espacio y los muebles dedicados a las áreas de dormir
- Control de los productos peligrosos

ADMINISTRACIÓN: *Migrant Farmworker Housing Program, Environmental Health Division, Florida Department of Health, Tallahassee, Florida 32399 (850-245-4250)*. Las unidades de salud en los condados también tienen autoridad de inspeccionar las viviendas para migrantes, y de conceder permisos a las que califican.

NOTA ESPECIAL: Es contra esta ley que el dueño u operador de un campo para trabajadores migrantes, o de una vivienda residencial migrante, tome represalias (o sea, venganza) en contra de un residente que, de buena fe, somete una queja acerca de la vivienda o las condiciones sanitarias asociadas.

● LEYES DE SALUD PÚBLICA (ACCESO A VIVIENDAS PARA MIGRANTES)

CONDICIONES:

Acceso de Visitantes Invitados — Un residente de un campo para trabajadores migrantes o una vivienda residencial migrante (los dos definidos en el resumen anterior) tiene derecho a decidir quién puede visitarlo en su residencia particular. Nadie puede detener a un invitado de entrar a o salir de la residencia, por medio de cualquier tipo de barrera o el uso de fuerza, violencia o amenazas. Sin embargo, un visitante tiene que salir de la residencia a petición de otro residente de la misma residencia.

Acceso de Otros — Nadie puede detener a otros visitantes de entrar a o salir de las áreas compartidas de una vivienda migrante, por medio de cualquier tipo de barrera o el uso de fuerza, violencia o amenazas. Sin embargo, los dueños y operadores de estas facilidades pueden adoptar reglas razonables sobre las horas de acceso, siempre y cuando permitan cuando menos 4 horas de acceso cada día fuera de las horas de trabajo lunes a sábado, y de las 12:00 mediodía hasta las 8:00 p.m. los domingos.

Otras Reglas — Los dueños u operadores pueden adoptar otras reglas sobre el acceso, pero solamente que sean razonablemente relacionadas con el propósito de promover la seguridad o bienestar de los residentes, los visitantes, o el negocio del dueño u operador. Sin embargo, reglas relacionadas con el acceso no son válidas a no ser que hayan sido exhibido en la vivienda, con una copia sometida al *Migrant Farmworker Housing Program, Environmental Health Division, Florida Department of Health, Tallahassee, Florida 32399 (850-245-4250)*.

ADMINISTRACIÓN: Una persona que ha sido excluido de un campo para trabajadores migrantes o una vivienda residencial migrante en violación de estas condiciones de ley, puede sentar una queja en la corte apropiada del condado donde esta localizada la vivienda, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

Georgia

DERECHOS CIVILES

● CÓDIGO DE EMPLEO IGUAL PARA PERSONAS CON INCAPACIDADES DE GEORGIA

CONDICIONES: Se prohíbe que un empleador que tiene 15 o más empleados rehuse a ocupar, desocupe, o discrimine de otro modo en contra de una persona que tiene una incapacidad, con respecto a salarios, sueldo, horas de trabajo, u otros términos o condiciones de empleo, por razón de la incapacidad de la persona.

Sin embargo, un patrón puede preguntar sobre la incapacidad de un aplicante, y puede rechazar al aplicante, si la incapacidad estorbaría la habilidad de la persona de hacer las funciones del trabajo adecuadamente.

ADMINISTRACIÓN: Un trabajador que tiene una incapacidad, y que ha sido sometido a discriminación en el empleo por causa de su incapacidad, puede someter una queja a la corte civil contra la persona responsable, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEYES LABORALES GENERALES (*DISCRIMINACIÓN POR EDAD*)

CONDICIONES: Con pocas excepciones, es contra la ley que una persona, compañía o asociación que conduce un negocio en Georgia desocupe, o rehuse a ocupar, a un trabajador entre 40 y 70 años de edad solamente por razón de su edad, cuando las actividades razonables del trabajo no requieren una distinción en cuanto a la edad, y el trabajador está calificado para hacer el trabajo satisfactoriamente.

ADMINISTRACIÓN: El derecho a empleo libre de discriminación por razón de edad puede hacerse cumplir únicamente en la corte civil, por medio de un abogado privado o un programa público de servicios legales.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY DE USO Y APLICACIÓN DE PESTICIDAS DE GEORGIA DE 1976

CONDICIONES:

Licencias — Nadie puede comprar, usar o supervisar el uso de un pesticida, como aplicador privado o comercial, sin obtener una licencia del estado para hacerlo, a no ser que esté actuando bajo supervisión directa de un aplicador con licencia. Entre otros requisitos para recibir una licencia, los aplicadores privados tienen que asistir a un entrenamiento o pasar un examen, y los aplicadores comerciales tienen que mostrar su competencia en aplicar pesticidas con cuidado y eficacia y sin daño al ambiente.

Asimismo, se requiere que los negocios en la aplicación de pesticidas también tengan licencia, la cual requiere (entre otras condiciones) que obtengan una fianza o una póliza de seguro, o que pongan un depósito de dinero, que cubra daño causado por sus operaciones con pesticidas.

Excepción — La necesidad de una licencia no se aplica a los rancheros que usan únicamente pesticidas que no sean de uso restringido en sus propias tierras, o a pedido de un ranchero vecino.

Actos Prohibidos — Nadie debe transportar, guardar, o tirar pesticidas o envases de pesticidas, en una manera que podría causar daño a gente, plantas o animales. La operación de equipo defectivo o peligroso, acción en una manera defectiva o descuidada, o falta de mantener registros o hacer reportes cuando se requieren, también es ilegal.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticide Program, Plant Industry Division, Georgia Department of Agriculture, Atlanta, Georgia 30334 (404-656-4958)*. Alguien que sufre daños de una aplicación de pesticidas debe someter un reporte del incidente al Departamento, no más tarde que 60 días después de que ocurrió el daño.

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE SEGURIDAD DE EMPLEO

CONDICIONES: Cada patrón agrícola que pagó \$20,000 o más en salarios agrícolas en cualquier período de 3 meses (un cuarto del calendario) en el presente año o el año pasado, o que ocupó a 10 o más campesinos por parte de un día en 20 diferentes semanas este año o el año pasado, tiene que pagar impuestos de desempleo al estado. La agencia estatal le da crédito a cada trabajador por la cantidad de salarios reportados por el patrón.

Un campesino desocupado que ha acumulado los créditos necesarios debido a su trabajo con uno o más de estos patrones, y que satisface las otras condiciones del programa, puede calificar para beneficios de desempleo. La cantidad de los beneficios ahorita va de \$44 a \$330 por semana, de acuerdo con las ganancias recientes del trabajador.

ADMINISTRACIÓN: *Unemployment Insurance Division, Georgia Department of Labor, Atlanta, Georgia 30303 (404-232-3180)*. Aplicaciones para seguro de desempleo pueden ser sometidas a cualquier oficina local del Departamento, o en línea, en dol.georgia.gov/.

SUELDOS Y HORAS

● LEY DE IMPUESTOS DE RETENCIÓN

CONDICIONES: Diferente a la situación en otras industrias, no se le quitan impuestos estatales de los salarios ganados en la agricultura.

ADMINISTRACIÓN: *Georgia Department of Revenue, Atlanta, Georgia 30345*.

NOTA ESPECIAL: Aunque los patrones agrícolas no tengan que quitar impuestos estatales del pago de los campesinos, pueda ser que los trabajadores tengan que mandar un reporte de impuestos al estado, y que deban impuestos al fin del año, dependiendo del ingreso total y otras circunstancias.

TRABAJO DE MENORES

● LEYES DE TRABAJO DE MENORES

CONDICIONES:

Horas de Trabajo — No se permite que una persona bajo de edad de 16 años trabaje durante las horas de la escuela. Fuera de las horas de la escuela y durante los períodos de vacaciones, los niños menores de 16 años pueden trabajar hasta 4 horas en un día escolar, hasta 8 horas en días cuando no hay escuela, y hasta 40 horas en una semana. Por lo general, es prohibido que estos niños trabajen después de las 9:00 p.m. y antes de las 6:00 a.m.

Certificados de Empleo — Ningún muchacho de 12 a 16 años de edad puede ser empleado sin obtener un certificado de empleo de la escuela local donde asiste. No se requiere un certificado para el empleo de un niño bajo la edad de 12 años en la agricultura.

ADMINISTRACIÓN: *Georgia Department of Labor, Atlanta, Georgia 30303 (404-232-3260)*.

● LEY DE ASISTENCIA OBLIGATORIA

CONDICIONES: Con pocas excepciones, cada padre, madre u otro residente del estado que tiene control de un niño entre 6 y 16 años de edad tiene que registrarlo y mandarlo a una escuela pública, una escuela privada, o un programa de estudio en el hogar que satisface los requisitos estatales.

ADMINISTRACIÓN: Esta ley se hace cumplir por los consejos locales de educación y sus respectivos superintendentes, en cooperación con la policía local.

HAWAII

CONTRATISTAS LABORALES Y RECLUTAMIENTO

● LEY DE AGENCIAS COMERCIALES DE EMPLEO

CONDICIONES:

Licencias — Por lo general, nadie puede involucrarse en el negocio de proveer información sobre empleo, de obtener trabajos para trabajadores, o de proveer trabajadores a los patrones, sin obtener una licencia del estado para hacerlo. Los contratistas y otros agentes de empleo no pueden cobrar o coleccionar ninguna cuota de registro o anticipo para sus servicios.

Actos Prohibidos — Entre otros actos ilegales, se le prohíbe a las agencias de empleo licenciadas y a sus agentes, que (1) publiquen información falsa o engañosa acerca de la existencia de empleo, salarios, horas, u otras condiciones, (2) requieran que un patrón quite de los salarios de un trabajador cualquier cuota o costo para el contratista o agencia de empleo, a no ser que el trabajador haya autorizado la rebaja por escrito, o (3) reclute o refiera a trabajadores para un trabajo donde existe una huelga, paro, u otro pleito laboral, sin avisarle al trabajador de la situación por escrito de antemano.

ADMINISTRACIÓN: *Department of Commerce and Consumer Affairs, Honolulu, Hawaii 96813 (808-587-4272).*

DERECHOS CIVILES

● LEYES LABORALES ESTATALES (PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS)

CONDICIONES:

Prácticas Ilegales — Con excepciones muy limitadas, se prohíbe que los patrones agrícolas desocupa a un trabajador, rehusen a ocupar a un aplicante, o discriminen en contra de una persona en el pago de salarios o en los términos o las condiciones de empleo, por razón de raza, sexo (incluyendo identidad o expresión de género), orientación sexual, edad, religión, color, ascendencia, incapacidad, estado matrimonial, historia de arresto o de corte, o estado como víctima de violencia doméstica o sexual. Actos parecidos de discriminación cometidos por las agencias de empleo y las uniones, también son ilegales.

Los patrones y las agencias de empleo no pueden publicar o desparramar ningún anuncio, o usar cualquier clase de aplicación de empleo, que indique una preferencia o discriminación por los mismos motivos.

Pago Parejo — Por lo general, se prohíbe que un patrón pague a un trabajador un salario que sea menos que el mismo patrón le paga a trabajadores del otro sexo, para trabajo igual, en trabajos que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad, y que se hacen bajo condiciones de trabajo similares. Entre muy pocas otras excepciones, salarios diferentes que se basan en el tiempo que tiene cada trabajador con el patrón (o sea, un sistema de antigüedad), en un sistema que mide ganancias según la cantidad o calidad de producción, o en una auténtica calificación ocupacional, no violan esta prohibición.

ADMINISTRACIÓN: *Hawaii Civil Rights Commission, Honolulu, Hawaii 96813 (808-586-8636).* Una persona que ha sido sometida a un acto ilegal de discriminación en el empleo puede registrar una queja con la Comisión, dentro de 180 días después de que ocurrió el acto.

Bajo ciertas condiciones, el trabajador tiene el derecho de demandar al patrón directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE SUELDOS Y HORAS (DISCRIMINACIÓN EN SALARIOS)

CONDICIONES: En cualquier semana de trabajo en que emplean a 20 o más trabajadores, los patrones generalmente no pueden discriminar en el pago de salarios a base de raza, religión o sexo.

Excepción — Esta protección *no se aplica* a los trabajadores empleados en la cosecha de café.

ADMINISTRACIÓN: *Wage Standards Division, Department of Labor and Industrial Relations, Honolulu, Hawaii 96813 (808-586-8777).*

En vez de registrar un reclamo con el Departamento, un trabajador que no ha recibido pago parejo debido a discriminación ilegal bajo esta ley puede tomar acción legal en contra del patrón directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Aunque los trabajadores en la cosecha de café y los empleados en ranchos y plantaciones pequeños están excluidos de estas condiciones de ley, puede que estén protegidos en contra de discriminación de pago bajo las leyes estatales de prácticas en el empleo, mencionadas en el resumen anterior.

NOTA ESPECIAL: Es contra esta ley que un patrón reduzca el sueldo o salario de un trabajador como un modo de eliminar discriminación ilegal de salarios. Asimismo, un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE PROTECCIÓN PARA INFORMANTES

CONDICIONES: Es prohibido que un patrón desocupe, amenace, o discrimine de otro modo contra un trabajador en los términos y condiciones del empleo, porque el trabajador reportó — o planeó o intentó a reportar — una violación o una presunta violación de una ley federal, estatal o local.

Asimismo, es ilegal que un patrón discrimine contra un trabajador porque el trabajador fue invitado a participar en una investigación o audiencia llevada a cabo por una agencia pública o corte de justicia.

ADMINISTRACIÓN: Un trabajador que alega una violación de esta ley puede sentar una demanda en contra del patrón responsable, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Una demanda de este índole tiene que comenzar dentro de 2 años después de que ocurrió la violación.

● LEYES LABORALES ESTATALES (*DESPIDO O SUSPENSIÓN ILEGAL*)

CONDICIONES: Es ilegal que un patrón suspenda, desocupe o discrimine en contra de un trabajador solamente porque el trabajador se haya lastimado en el trabajo, en un accidente cubierto por la ley estatal de compensación de trabajo, a no ser que el trabajador ya no pueda hacer su trabajo regular debido al daño y el patrón no tenga otro trabajo que el trabajador pueda hacer.

Un trabajador que pierde su trabajo por razón de lesión relacionada al trabajo tiene que recibir primer preferencia de reemplazo por el patrón en cualquier trabajo que el trabajador pueda hacer y que sea disponible después del despido, o hasta que halle otro empleo.

ADMINISTRACIÓN: *Wage Standards Division, Department of Labor and Industrial Relations, Honolulu, Hawaii 96813 (808-586-8777).*

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY DE PESTICIDAS DE HAWAII

CONDICIONES:

Actos Prohibidos — Entre otras ofensas especificadas en la ley, es ilegal (1) usar cualquier pesticida registrado en una manera en contra de las instrucciones en la etiqueta del producto, (2) usar, guardar o transportar pesticidas en una manera que podría causar peligro al ambiente, y (3) usar o aplicar un pesticida restringido, a no ser que el usuario sea un aplicador certificado o esté trabajando bajo la supervisión directa de un aplicador certificado.

Certificación de Aplicadores — Nadie puede aplicar un pesticida de uso restringido, a no ser que la persona sea certificada por el estado como un aplicador comercial o privado, o a no ser que lo haga bajo la supervisión directa de un aplicador certificado. La certificación comercial requiere que, en parte, el solicitante pase un examen escrito que muestre su conocimiento sobre las etiquetas de productos de pesticidas, los peligros asociados con estos productos, las medidas efectivas de prevenir daño y exposición excesiva, el equipo para la aplicación de pesticidas, los métodos de aplicación, las leyes y los reglamentos relacionados, y otros asuntos.

Asimismo, los aplicadores privados en la agricultura tienen que mostrar entendimiento sobre las etiquetas, las plagas agrícolas, el equipo y modos apropiados de aplicación, las precauciones para seguridad, los síntomas de envenenamiento, y los métodos apropiados de desechar los pesticidas.

Almacenamiento de Pesticidas — Ningún pesticida puede ser guardado donde se pueden contaminar comestibles o comida de animales.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticides Branch, Plant Industry Division, Hawaii Department of Agriculture, Honolulu, Hawaii 96814 (808-973-9401).*

● LEY DE PESTICIDAS DE HAWAII (APLICADORES AÉREOS)

CONDICIONES:

Certificación de Aplicadores — Los que aplican pesticidas desde el aire tienen que mostrar conocimiento acerca del desvío de pesticidas y el control del desvío, los efectos del tiempo, el equipo aéreo, los métodos de aplicación aérea, y la posibilidad de causar daño a gente, insectos beneficiosos, vida salvaje, ganado, y plantas no objetivas.

Recertificación — Para calificar para renovación de un certificado aéreo, el aplicador tiene que completar 25 horas de entrenamiento y pasar un examen escrito.

Permisos — Es contra la ley que alguien aplique un pesticida restringido con un avión o helicóptero, sin obtener primero un permiso especial del estado que lo autorice. Entre otros requisitos que se tienen que satisfacer antes que sea concedido un permiso, la plantación o rancho solicitándolo tiene que especificar el propósito del tratamiento aéreo, identificar el pesticida y la cantidad que se van a usar, y someter un mapa o dibujo que enseñe el lugar propuesto y los caminos, casas, vías de agua, y labores circunvecinos.

Equipo Aéreo — Todo el equipo de rociar en un avión o helicóptero que se usa en operaciones aéreas de pesticidas, tiene que estar a prueba de goteras, y equipado con aparatos para el control de presión y con calibradores de presión.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticides Branch, Plant Industry Division, Hawaii Department of Agriculture, Honolulu, Hawaii 96814 (808-973-9401).*

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE HAWAII (COMUNICACIÓN DE RIESGOS)

CONDICIONES: Bajo la autoridad de la ley estatal sobre la seguridad y salud ocupacional, el departamento estatal de trabajo ha adoptado reglas que requieren que los patrones le den información a los trabajadores acerca de los productos químicos peligrosos que encuentran en el trabajo. Estas reglas son iguales a las de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*), y se aplican a todas las operaciones agrícolas en el estado, sin considerar la cantidad de trabajadores empleados.

ADMINISTRACIÓN: *Occupational Safety and Health Division, Department of Labor and Industrial Relations, Honolulu, Hawaii 96813 (808-586-9110).*

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE HAWAII (AMONIA ANHIDRA)

CONDICIONES: Bajo la ley estatal de seguridad y salud ocupacional, el departamento estatal de trabajo ha adoptado reglamentos para el almacenamiento y uso de amonía anhidra, la cual se usa como fertilizante (o sea, embono) en la agricultura. Los reglamentos de seguridad sobre la amonía son iguales a los de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*), y se aplican a todas las operaciones agrícolas en el estado, sin considerar la cantidad de trabajadores empleados.

ADMINISTRACIÓN: *Occupational Safety and Health Division, Department of Labor and Industrial Relations, Honolulu, Hawaii 96813 (808-586-9110).*

RELACIONES LABORALES Y REPRESENTACIÓN DE UNIÓN

● LEY DE RELACIONES DE EMPLEO DE HAWAII

CONDICIONES:

Derechos de los Trabajadores — Los trabajadores agrícolas que son empleados por un rancho u otro establecimiento agrícola con 2 o más empleados, tienen el derecho de (1) organizarse, (2) formar, hacerse miembros de, y ayudar a las organizaciones laborales, y (3) negociar en grupo con el patrón sobre las condiciones del empleo, usando representantes de su propia preferencia. Aunque puedan ser obligados hacerse miembros de una unión de acuerdo con un contrato laboral, estos trabajadores también tienen derecho de no involucrarse en una o todas de estas actividades.

Elecciones de Representación — Cuando hay una disputa sobre la representación de los empleados en un cierto rancho o en un cierto lugar de trabajo, la agencia estatal que administra esta ley tiene que arreglar y supervisar una elección de boleta secreta y certificar los resultados. La boleta normalmente debe incluir los nombres de todos los representantes potenciales sometidos por un trabajador o grupo de trabajadores participando en la elección, pero la boleta tiene que permitir a cualquier trabajador que desea hacerlo, que vote en contra de representación por ninguna persona o unión mencionada en la boleta. Los representantes escogidos por una mayoría de los empleados son los representantes exclusivos de todos los trabajadores en la unidad de trabajo para propósitos de negociar con el patrón, pero cualquier trabajador o un grupo de la minoría tiene el derecho de presentar quejas al patrón en persona o por medio de representantes de su propia preferencia.

Actos Prohibidos — Entre otros actos prohibidos, es ilegal que los patrones obstruyan a los trabajadores en el ejercicio de los derechos mencionados arriba, o que los animen o desanimen acerca de la membresía en una unión al discriminar con respecto a empleo o las condiciones de empleo. También es contra la ley que un patrón rehuse a negociar en buena fe con el representante de una mayoría de sus trabajadores, o que viole las condiciones de un contrato de unión.

Huelgas en la Agricultura — Cuando una huelga en contra de un productor, cosechero o procesador de un producto agrícola producido en Hawaii pueda resultar en la pérdida de la cosecha o el producto, los trabajadores tienen que dar a la agencia estatal cuando menos 10 días de aviso de su intención de salir en huelga. Se requiere que la agencia avise al patrón inmediatamente de esto.

ADMINISTRACIÓN: *Hawaii Labor Relations Board, Honolulu, Hawaii 96813 (808-586-8610).*

SALUD Y SEGURIDAD

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE HAWAII

CONDICIONES: Por lo general, los rancheros y los demás patrones tienen que proteger a los trabajadores contra peligros en el trabajo que pueden resultar en la muerte o en grave daño, y cumplir con todos los reglamentos estatales sobre la seguridad y salud que apliquen a su trabajo.

Más específicamente, el departamento estatal de trabajo ha adoptado reglas que requieren protecciones en los tractores para no voltearse, y medidas para la seguridad en otro equipo agrícola. Estas reglas son iguales a los reglamentos establecidos por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Salud y Seguridad*), y se aplican a todas las operaciones agrícolas en el estado, sin considerar la cantidad de trabajadores empleados.

ADMINISTRACIÓN: *Occupational Safety and Health Division, Department of Labor and Industrial Relations, Honolulu, Hawaii 96813 (808-586-9110).*

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE HAWAII (SANIDAD EN LA LABOR)

CONDICIONES: Bajo la ley estatal sobre la seguridad y salud ocupacional, el departamento estatal de trabajo ha adoptado reglamentos que requieren que los patrones agrícolas provean a los trabajadores, agua para tomar, excusados y lavamanos en la labor. Estos reglamentos son parecidos a los de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Salud y Seguridad*), y se aplican a todas las operaciones agrícolas en el estado, sin considerar la cantidad de trabajadores empleados.

ADMINISTRACIÓN: *Occupational Safety and Health Division, Department of Labor and Industrial Relations, Honolulu, Hawaii 96813 (808-586-9110).*

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE SEGURIDAD DE EMPLEO DE HAWAII

CONDICIONES: Los operadores de rancho o plantación que, en este año o en el año pasado, pagaron \$20,000 o más en salarios agrícolas en un período de 3 meses (un cuarto del calendario), u ocuparon a 10 o más trabajadores agrícolas en cada una de 20 diferentes semanas, tienen que pagar impuestos de seguro de desempleo al estado. La agencia estatal que administra el programa de desempleo le da crédito a cada trabajador por la cantidad de salarios reportados por el patrón.

Los campesinos que no tienen trabajo pueden calificar para beneficios de desempleo si han acumulado los créditos necesarios por haber trabajado para uno o más de estos patrones, y si satisfacen los demás requisitos de elegibilidad.

ADMINISTRACIÓN: *Unemployment Insurance Division, Department of Labor and Industrial Relations, Honolulu, Hawaii 96813 (808-586-8913)*. Reclamos para seguro de desempleo se pueden hacer en cualquier oficina local del servicio estatal de empleo, o en línea, en uiclaims.hawaii.gov.

● LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO

CONDICIONES: Los campesinos que se lastiman en un accidente relacionado con el trabajo, o que resultan incapacitados por una enfermedad ocupacional, generalmente tienen derecho a tratamientos médicos y rehabilitación, pagados por el patrón, así como pagos por incapacidad para compensar por la pérdida de ingreso.

Los patrones pueden satisfacer su responsabilidad legal de proveer estos beneficios al tener seguro de compensación de trabajo.

ADMINISTRACIÓN: *Disability Compensation Division, Department of Labor and Industrial Relations, Honolulu, Hawaii 96813 (808-586-9200)*. El Departamento normalmente puede aceptar un reclamo para compensación de cualquier trabajador, o los dependientes del trabajador, dentro de 2 años después de que los efectos del daño primeramente se notaron, y dentro de 5 años después de la fecha del accidente que causó el daño.

NOTA ESPECIAL: Es contra la ley que un patrón suspenda o desocupe a un trabajador solamente porque el trabajador haya sufrido daño cubierto por esta ley, a no ser que el patrón presente pruebas que el trabajador ya no podrá hacer el trabajo debido al accidente, y que el patrón no tiene disponible otro trabajo que el trabajador pueda hacer.

● LEY DE SEGURO POR INCAPACIDAD TEMPORAL DE HAWAII

CONDICIONES: Por lo general, un trabajador agrícola o cualquier otro empleado es elegible para beneficios por incapacidad temporal si el trabajador (1) no puede hacer su trabajo normal debido a la enfermedad, el embarazo, la terminación de embarazo, la donación de un órgano, o un accidente que no sea relacionado con el trabajo, (2) está bajo el cuidado de un doctor licenciado u otro provisor de cuidado de salud que haya certificado la incapacidad, y (3) ha sido empleado por lo menos 20 horas en cada una de 14 o más semanas, y ha ganado un total de cuando menos \$400, durante el año antes del primer día de incapacidad.

Bajo esta ley, el patrón tiene la responsabilidad de proveer los beneficios de incapacidad a sus empleados elegibles. Sin embargo, para financiar el costo, el patrón puede quitar de los salarios de sus trabajadores hasta la mitad del costo de la protección, pero no más hasta un cierto límite designado por el estado (\$5.12 por semana en 2017); el patrón tiene que pagar el resto del costo. En general, los trabajadores que ganaron menos de \$400 y trabajaron menos de 14 semanas por 20 o más horas cada semana durante el año antes de un período de pago particular, no tienen que pagar una contribución en ese período.

ADMINISTRACIÓN: *Disability Compensation Division, Department of Labor and Industrial Relations, Honolulu, Hawaii 96813 (808-586-9188)*. Un trabajador que salga incapacitado por una condición que no esté conectada con el empleo, puede someter al patrón un reclamo para seguro de incapacidad, generalmente dentro de 90 días después del comienzo de la incapacidad. El reclamo tiene que incluir una certificación firmada de un médico, confirmando la incapacidad.

Un empleado a quien se le niega beneficios por el patrón o por la compañía de seguros, puede apelar la denegación al Departamento, el cual debe arreglar una audiencia y hacer una decisión.

● LEY DE CUIDADO MÉDICO PAGADO DE HAWAII

CONDICIONES: Se requiere que los rancheros y todos los demás patrones provean protección de cuidado médico a cada trabajador que no sea de temporada, y que sea empleado cuando menos 20 horas por semana y reciba cuando menos \$802 por mes en salarios. Cada trabajador de éstos tiene derecho de cuidado en el hospital, servicios de operación, visitas con el doctor, exámenes de laboratorio, servicios de rayos X, y beneficios de maternidad.

Los patrones tienen que contribuir no menos que la mitad del costo total de proveer seguro de salud pagado, y pueden quitar hasta 1½ por ciento de los salarios de cada trabajador para financiar el balance.

En este momento, el departamento estatal de trabajo reconoce únicamente tres categorías de empleo agrícola de temporada, en las cuales los trabajadores no tienen derecho a cobertura durante las respectivas temporadas: (1) el cultivo, la cosecha y el procesamiento de café, (2) el cultivo, la cosecha y el procesamiento de nueces de macadamia, y (3) el cultivo, la cosecha, el procesamiento, el enlatado y el almacenamiento de piña.

Los trabajadores de temporada y otros que no sean elegibles para esta protección no tienen que pagar contribuciones al plan de cuidado médico.

ADMINISTRACIÓN: *Disability Compensation Division, Department of Labor and Industrial Relations, Honolulu, Hawaii 96813 (808-586-9200).*

SUELDOS Y HORAS

● LEY DE SUELDOS Y HORAS (*SUELDO MÍNIMO*)

CONDICIONES:

Sueldo Mínimo — Con respecto a una semana de trabajo en que el patrón tenga cuando menos 20 empleados, un trabajador que hace trabajo agrícola debe recibir no menos que el sueldo mínimo estatal por cada hora de trabajo en esa semana. El sueldo mínimo estatal durante el año 2017 es \$9.25 por hora, el cual se aumentará a \$10.10 comenzando el 1º de enero de 2018.

Excepción — Esta ley *no se aplica* a los trabajadores en la cosecha de café.

ADMINISTRACIÓN: *Wage Standards Division, Department of Labor and Industrial Relations, Honolulu, Hawaii 96813 (808-586-8777).*

En vez de registrar un reclamo con esta agencia, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para realizar el sueldo mínimo, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Si el sueldo mínimo federal — en este momento, \$7.25 la hora — llega a sobrepasar el sueldo estatal, el sueldo mínimo estatal no se aplicará a los trabajadores que tienen derecho al sueldo federal (*vea el resumen, EE.UU. — Sueldos y Horas*).

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE SUELDOS Y HORAS (*HORAS Y SOBRETIEPO*)

CONDICIONES: Menos en la cosecha de café, que no viene bajo la protección de esta ley, los siguientes requisitos tocante al pago de sobretiempo se aplican al empleo en la agricultura:

Protección Completa de Sobretiempo — Con la excepción de 20 semanas de exención parcial cada año, explicada abajo, los patrones agrícolas que emplean a 20 o más trabajadores en una semana tienen que pagar a sus trabajadores a lo menos $1\frac{1}{2}$ veces su sueldo regular por cada hora de trabajo en exceso de 40 horas en esa semana.

Exención Parcial de Sobretiempo — Durante cualesquier 20 semanas escogidas por el patrón cada año, en vez de una semana de 40 horas y el requisito de sobretiempo correspondiente, un patrón agrícola que tiene 20 empleados o más en una semana tiene que pagar tiempo y medio únicamente después de las primeras 48 horas que el trabajador ponga en el trabajo en esa semana.

ADMINISTRACIÓN: *Wage Standards Division, Department of Labor and Industrial Relations, Honolulu, Hawaii 96813 (808-586-8777).*

En vez de registrar un reclamo con esta agencia, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para recoger sobretiempo no pagado, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEYES DE PAGO DE SALARIOS

CONDICIONES:

Días de Pago — Los patrones tienen que pagar las ganancias de sus trabajadores cuando menos 2 veces cada mes, en días de pago regulares designados de antemano, a no ser que un arreglo diferente sea aprobado por el estado, o adoptado por una mayoría de los trabajadores en una elección de boleta secreta aprobada por el estado. Los salarios tienen que ser pagados dentro de 7 días después del fin de cada período de pago.

Pago Final — Cuando un patrón desocupe a un trabajador, el trabajador debe recibir pago final no más tarde que el próximo día de negocio regular después de la terminación. Un trabajador que deja su trabajo tiene derecho de recibir su pago final no más tarde que el próximo día regular de pago después del fin de trabajo, a no ser que el trabajador haya avisado de su intención de dejar el trabajo cuando menos un período de pago antes de salir, en cual caso el patrón tiene que pagar el salario final en el último día de trabajo.

Método de Pago — Se requiere que los patrones paguen los salarios (1) en moneda legal de los EE.UU., (2) con cheques que se pueden cambiar a presentación y sin descuento, (3) por depósito directo a la cuenta de banco del trabajador, o (4) con una tarjeta de débito; el uso de una tarjeta de débito está sujeto a límites estrictas. Si acaso se rebota un cheque de pago, el patrón es responsable de pagar cualquier pena o costo especial que se le cobre al trabajador a causa de haber cambiado el cheque.

Rebajas de Salarios — Un patrón no puede quitar o detener ninguna parte de las ganancias de un trabajador, menos donde se le requiere por ley federal o estatal o bajo una orden de la corte, o a no ser que tenga la autorización por escrito del trabajador. Sin embargo, ciertas rebajas no son legales aun con la aprobación del trabajador, incluyendo, entre otras, (1) multas, penas, o costos de reemplazo por destrozo, (2) pérdidas debido a daño a propiedad, y (3) gastos para un examen médico o físico, si el patrón pidió o exigió el examen.

Avisos y Comprobantes — Los patrones tienen que avisar a sus empleados al momento de ocuparlos sobre el sueldo que se le va a pagar, y el día, la hora y el lugar de pago. Además, el patrón tiene que darle a cada trabajador en cada día de pago, un comprobante escrito que enseñe las ganancias totales del trabajador, la cantidad y el propósito de cada rebaja, el pago neto, la fecha de pago, y el período de pago cubierto.

ADMINISTRACIÓN: *Wage Standards Division, Department of Labor and Industrial Relations, Honolulu, Hawaii 96813 (808-586-8777).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE SUELDOS Y HORAS (COMPROBANTES DE PAGO)

CONDICIONES: En cualquier semana en que el patrón tenga 20 empleados o más, cada trabajador que hace trabajo agrícola (menos en la cosecha de café) debe recibir del patrón para cada período de pago, un comprobante escrito que indique el total de las horas trabajadas, las horas de sobretiempo (si es que hay), el pago total regular, el pago de sobretiempo (si hay), cualquier otra compensación, el pago total, la cantidad y propósito de cada rebaja, el pago neto, la fecha de pago, y el período de pago correspondiente.

ADMINISTRACIÓN: *Wage Standards Division, Department of Labor and Industrial Relations, Honolulu, Hawaii 96813 (808-586-8777).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE IMPUESTOS DE INGRESO (RETENCIÓN DE IMPUESTOS)

CONDICIONES: Se requiere que los rancheros y otros patrones agrícolas quiten impuestos estatales de ingreso de los salarios de sus trabajadores, y que manden los impuestos al estado cada mes o cada 3 meses durante todo el año.

Para el último de enero del siguiente año, los patrones tienen que dar a cada trabajador un informe escrito que enseñe el total de los salarios pagados y de los impuestos quitados, y tienen que mandar una copia del informe anual a la agencia estatal para el último de febrero.

ADMINISTRACIÓN: *Compliance Division, Department of Taxation, Honolulu, Hawaii 96813 (808-587-1611).* Un trabajador que cree que se le están quitando impuestos indebidamente de su pago, o incorrectamente reportando o entregándolos al estado, o que no ha recibido un informe anual sobre salarios e impuestos de su patrón, debe comunicarse con la oficina del distrito más cercana del Departamento.

TRABAJO DE MENORES

● LEY SOBRE TRABAJO DE MENORES

CONDICIONES: La ley estatal sobre trabajo de menores impone restricciones en las horas y ocupaciones de los trabajadores menores de 18 años de edad, como se explica abajo.

Restricciones de Edad y Horas —

Menores Bajo 14 Años — Por lo general, la única actividad agrícola en que puede ser empleado un niño menor de 14 años de edad es la cosecha de café. Los niños entre 10 y 14 años pueden trabajar en la cosecha de café solamente cuando la ley no requiere que estén en la escuela, solamente si el estado oficialmente ha determinado que no hay suficientes adultos disponibles para hacer el trabajo, y solamente si el patrón obtiene un certificado de empleo para cada uno de estos muchachos que sea empleado.

Los niños de 10 a 14 años de edad pueden trabajar en la cosecha de café sólo de las 6:00 a.m. hasta las 6:00 p.m., y no se permite que trabajen más de 2 horas seguidas sin tener un descanso de cuando menos 15 minutos, ni más de 4 horas consecutivas sin una pausa de cuando menos una hora para comer. Los niños menores de 14 no pueden trabajar más de 6 horas en un día o más de 30 horas en una semana, ni por más de 5 días consecutivos. Trabajadores de esta edad no deben operar la mayor parte del equipo de cosecha, o llevar carga en exceso de 15 libras.

Menores de 14 y 15 Años — Los muchachos de 14 y 15 años de edad pueden ser empleados únicamente cuando la ley no requiere que estén en la escuela, y únicamente cuando el patrón tiene guardado un certificado de empleo para cada uno de estos menores. Una persona de 14 o 15 años no puede trabajar más de 5 horas consecutivas sin una pausa de 30 minutos o más para comer, y no se permite que trabaje más de 6 días seguidos, más de 40 horas en una semana (18 horas cuando la escuela está en sesión), o más de 8 horas en un día (3 horas en un día escolar).

En general, se prohíbe el empleo de trabajadores de 14 y 15 años antes de las 7:00 a.m. y después de las 7:00 p.m. en un día, excepto durante un período oficial de vacaciones, cuando estos muchachos pueden trabajar de las 6:00 a.m. hasta las 9:00 p.m. Bajo ciertas condiciones, las horas mencionadas pueden ser extendidas en el caso de los muchachos de 15 años, para permitir trabajo en la cosecha de piña hasta las 12:30 a.m. y por hasta 48 horas en una semana, pero únicamente del 1º de junio hasta el día antes del Día del Trabajo en septiembre.

Menores de 16 y 17 Años — Con tal de que el patrón tenga pruebas de edad, un muchacho de 16 o 17 años puede ser empleado a cualquier hora que no sea obligatoria su presencia en la escuela, o cuando la escuela lo haya eximido de asistir.

Ocupaciones Peligrosas — Nadie bajo la edad de 18 puede ser empleado, o permitido a que trabaje, en una ocupación declarada peligrosa para los menores, incluyendo, entre otras:

- (1) La transportación o aplicación de amonía anhidra.
- (2) Cualquier actividad que envuelve el uso de pesticidas de uso restringido.
- (3) La operación de un tractor extra-fuerte, o la conexión o desconexión de equipo de un tractor de esos.
- (4) La operación o ayuda en la operación de una pizcadora de maíz u otra máquina similar de motor.
- (5) Trabajo en una escalera o plataforma de más de 20 pies de alto.

ADMINISTRACIÓN: *Wage Standards Division, Department of Labor and Industrial Relations, Honolulu, Hawaii 96813 (808-586-8777).*

● LEY DE ASISTENCIA ESCOLAR OBLIGATORIA

CONDICIONES: Con excepciones muy limitadas, todos los niños en Hawaii que, para el 31 de julio de un año escolar, habrán cumplido la edad de 5 años o más, pero que no habrán cumplido los 18 para el 31 de enero del mismo año escolar, tienen que asistir a una escuela pública o una escuela privada durante ese año escolar.

Cualquier padre, madre, u otra persona responsable de un niño de estos, tiene que asegurar que el niño asista si se le requiere.

ADMINISTRACIÓN: *Hawaii State Department of Education, Honolulu, Hawaii 96813 (808-305-9787).* La ley de asistencia escolar también se hace cumplir por la policía local.

VIVIENDA

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE HAWAII (CAMPOS LABORALES TEMPORALES)

CONDICIONES: Bajo la autoridad de la ley estatal sobre la seguridad y salud ocupacional, el departamento estatal de trabajo ha adoptado reglas para los campos de trabajo temporal provistos por los patrones para el uso de sus empleados. Estas reglas son iguales a las de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Vivienda*), y se aplican a todos los rancheros y otros patrones que tienen viviendas para los trabajadores.

ADMINISTRACIÓN: *Occupational Safety and Health Division, Department of Labor and Industrial Relations, Honolulu, Hawaii 96813 (808-586-9110).*

Idaho

CONTRATISTAS LABORALES Y RECLUTAMIENTO

● LEY DE LICENCIAS PARA CONTRATISTAS LABORALES AGRÍCOLAS

CONDICIONES: Las personas que cobran una cuota o reciben otra compensación para reclutar, solicitar, ocupar, emplear, proveer o transportar a cualquier trabajador migrante o de temporada, tiene que obtener del estado una licencia de contratista laboral agrícola, y cumplir con otros requisitos y restricciones.

Licencia — Nadie puede actuar como un contratista laboral agrícola sin tener una licencia, concedida del departamento estatal de trabajo, para hacerlo. Como una condición para recibir una licencia, el aplicante tiene que proveer información que permite que el departamento confirme la aptitud, la competencia y las calificaciones del aplicante para involucrarse en el negocio de contratista agrícola.

Responsabilidad Financiera — Los contratistas agrícolas están obligados a obtener una póliza de seguro o poner una fianza de cuando menos \$10,000 (o \$30,000 si emplean a más de 20 trabajadores), cubriendo su responsabilidad a los trabajadores por salarios no pagados u otro daño legal.

Deberes — Entre muchos otros deberes, los contratistas agrícolas tienen que:

- (1) Llevar su licencia con ellos todo el tiempo.
- (2) Pagarle prontamente a los trabajadores y otros con que hacen negocio.
- (3) Proveer a los trabajadores — al momento en que se reclutan, ocupan o despachan a un lugar de trabajo — un informe que aclara (a) el sueldo o pago por contrato que se le va a pagar, (b) los términos y condiciones del trabajo, (c) cualquier vivienda u otras facilidades que se le van a proveer, y (d) los derechos de los trabajadores, incluyendo el derecho de reclamar del seguro o de la fianza del contratista.
- (4) Proveer a cada trabajador un comprobante escrito — al momento del pago — que enseña la cantidad total de salarios, la cantidad y el propósito de cada rebaja de los salarios, las horas trabajadas, y la cantidad de producción si se le paga por contrato.

Registros — Para cada trabajador, los contratistas tienen que hacer un registro de los salarios, las horas, las ganancias totales, las rebajas de pago, y los lugares del trabajo. Los registros se tienen que guardar por cuando menos 3 años.

Actos Prohibidos — Entre otras violaciones mencionadas en la ley, es ilegal que un contratista agrícola, o un aplicante para una licencia de contratista:

- (1) Haga declaraciones falsas o engañosas en la aplicación para la licencia.
- (2) Diga algo falso, fraudulento o engañoso a una persona, o publique o desparrame información falsa o engañosa acerca de los términos, condiciones o existencia de cualquier empleo.
- (3) Use fuerza, intimidación o una amenaza — incluyendo una amenaza de deportación — para inducir a que un trabajador entregue cualquier parte de los salarios merecidos.

ADMINISTRACIÓN: *Idaho Department of Labor, Boise, Idaho 83735 (208-332-3570).*

NOTA ESPECIAL: Un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado un reclamo contra el contratista, testificado en un proceso legal, o discutido o consultado con alguien sobre los derechos del trabajador bajo esta ley.

DERECHOS CIVILES

● LEY DE DERECHOS HUMANOS

CONDICIONES: Un ranchero u otro patrón que tiene 10 o más empleados en cada día de trabajo en 20 o más semanas en el presente año o en el año pasado, no puede discriminar en el empleo en contra de nadie a base de raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad (40 años o más), o incapacidad.

Por lo general, la discriminación en el empleo incluye la falla o denegación de ocupar a un aplicante para trabajo, el despido de un empleado, o discriminación en contra de un individuo con respecto a pago o las condiciones o privilegios de empleo.

También se prohíben actos de discriminación similares cometidos por agencias de empleo y por uniones.

ADMINISTRACIÓN: *Idaho Commission on Human Rights, Boise, Idaho 83735 (208-334-2664).* Un trabajador que cree que se ha sometido a discriminación ilegal bajo esta ley, puede someter una queja a la Comisión dentro de un año después de que el acto ocurrió.

Un trabajador también tiene derecho de demandar al patrón en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales, siempre y cuando la queja sea sometida a la Comisión primero y la Comisión deniega el caso formalmente. Acción por la corte no se puede comenzar más tarde que 90 días después de la notificación de denegación de parte de la Comisión.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE DISCRIMINACIÓN EN SALARIOS

CONDICIONES: Con excepciones muy limitadas, es contra la ley que un patrón pague salarios a un trabajador a un sueldo que sea menos que el sueldo pagado por el mismo patrón a los trabajadores del otro sexo para trabajo básicamente igual, en tareas que tienen requisitos iguales respecto a habilidad, esfuerzo y responsabilidad.

Sin embargo, no es ilegal pagar salarios diferentes cuando las diferencias se basan en el tiempo que tiene cada trabajador con el patrón (o sea, un sistema de antigüedad), en un sistema que mide ganancias según la cantidad o calidad de producción, o en cualquier otro factor que no sea relacionado con el sexo del trabajador.

ADMINISTRACIÓN: *Idaho Commission on Human Rights, Boise, Idaho 83735 (208-334-2664).* Un trabajador que ha recibido salarios que sean menos que esta ley obliga puede someter una queja con la Comisión, la cual puede tomar acción legal en nombre del trabajador para recoger lo que no se haya pagado.

En vez de registrar un reclamo o una queja con esta agencia, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir esta ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEYES LABORALES ESTATALES (CONTRATOS DE EMPLEO)

CONDICIONES: Es un delito que un patrón mande a un trabajador en dónde tiene que vivir, que especifique una cierta tienda donde tiene que comprar mercancía, o que le diga cómo o dónde debe gastar su pago, como una condición de ocuparlo o de seguirlo empleando.

También es contra la ley que un patrón desocupe a un trabajador por razones relacionadas a dónde o con quién vive el trabajador, dónde compra mercancía, o cómo o dónde gasta su pago.

ADMINISTRACIÓN: Esta provisión se hace cumplir por los fiscales, en la corte criminal.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEYES ESTATALES DE PESTICIDAS

CONDICIONES:

Licencias — Nadie puede aplicar ningún pesticida en Idaho, por dinero o ganancia, sin tener una licencia estatal de aplicador comercial, y los productores agrícolas que usan pesticidas de uso restringido en sus propias cosechas tienen que tener una licencia para aplicadores privados.

Para obtener una licencia, se requiere (entre otras condiciones) que los aplicadores comerciales pasen un examen que muestre su conocimiento del manejo y aplicación apropiada de pesticidas, y que provean una fianza, depósito, o pruebas de seguro que cubra los daños que resulten del uso de pesticidas. Los aplicadores agrícolas privados también tienen que pasar un examen antes de calificar para una licencia.

Actos Prohibidos — Es contra la ley que un aplicador licenciado use un producto de pesticidas en una manera en contra de las instrucciones en la etiqueta del producto, que opere equipo para la aplicación de pesticidas que sea defectivo o peligroso, que aplique pesticidas en una manera defectiva o peligrosa, o que falle o rehuse a mantener registros o hacer reportes si se le requieren.

ADMINISTRACIÓN: *Enforcement Program, Division of Agricultural Resources, Idaho State Department of Agriculture, Boise, Idaho 83712 (208-332-8613)*. Cualquier persona que sufre daño del uso de pesticidas por otra persona debe reportar el incidente al Departamento dentro de 60 días después de que ocurre. La agencia puede investigar la queja para determinar la clase y el extento de lesión o daño, y tiene que hacer un reporte de la investigación.

● LEY DE PESTICIDAS (APLICADORES AÉREOS)

CONDICIONES: Durante la aplicación de pesticidas desde el aire, se prohíbe que los pilotos volteen, o que vuelen bajo, arriba de los pueblos o las áreas de alta población sin autorización por escrito, o directamente arriba de un edificio ocupado — como una vivienda o una escuela — sin permiso del dueño del edificio.

Se prohíbe la aplicación aérea de pesticidas en ningún lugar cuando el viento está soplando a más de 10 millas por hora, cuando las condiciones del viento están fuera de los límites seguros indicados en la etiqueta del producto, o cuando el viento puede causar devío más allá de la zona planeada del tratamiento.

ADMINISTRACIÓN: *Enforcement Program, Division of Agricultural Resources, Idaho State Department of Agriculture, Boise, Idaho 83712 (208-332-8613)*.

SALUD Y SEGURIDAD

● LEY DE FACILIDADES DE SANIDAD PARA CAMPESINOS

CONDICIONES: En cualquier actividad agrícola en que están trabajando 8 o más campesinos en un grupo o cuadrilla por un período de 4 horas o más, el patrón (o el contratista, cuando los trabajadores son provistos por un contratista agrícola) tiene que proveer a lo menos un excusado permanente o movable para cada 40 trabajadores.

El patrón o contratista tiene que localizar los excusados dentro de 1/4 de una milla de donde están trabajando los trabajadores, pero si el terreno u otras condiciones físicas lo hace imposible ponerlos dentro de este límite, se tienen que poner tan cerca de los trabajadores que sea posible donde pueda entrar un vehículo. Se requiere que las facilidades sean privadas, y que se mantengan limpias y sanitarias por el patrón o contratista.

ADMINISTRACIÓN: Esta provisión es enforzada por los fiscales, en la corte criminal.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE SEGURIDAD DE EMPLEO

CONDICIONES: Cada ranchero u otro patrón que pagó \$20,000 o más en salarios agrícolas en cualquier período de 3 meses (un cuarto del calendario) en el presente año o el año pasado, o que ocupó a 10 o más campesinos por parte de un día en 20 diferentes semanas este año o el año pasado, tiene que pagar impuestos de desempleo al estado. La agencia estatal le da crédito a cada trabajador por la cantidad de salarios reportados por el patrón.

Un campesino desocupado que ha acumulado los créditos necesarios debido a su trabajo con uno o más de estos patrones, y que satisface las otras condiciones del programa, puede calificar para beneficios semanales de desempleo.

ADMINISTRACIÓN: *Unemployment Insurance Division, Idaho Department of Labor, Boise, Idaho 83735 (208-332-3570)*. Un trabajador que está totalmente o parcialmente desempleado puede aplicar para beneficios en línea, en labor.idaho.gov/ClaimantPortal.

● LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO

CONDICIONES: Para sus empleados que se lastiman en el trabajo, la mayoría de los rancheros y los demás empleadores en Idaho están obligados a cubrir los costos relacionados de tratamiento y rehabilitación, hacer pagos en efectivo para reemplazar los salarios perdidos, y proveer beneficios asociados.

Los patrones típicamente cumplen con esta obligación al comprar una póliza de seguro de compensación de trabajo, o al documentar su habilidad de cubrir reclamos directamente.

ADMINISTRACIÓN: *Idaho Industrial Commission, Boise, Idaho 83720 (208-334-6000).*

SUELDOS Y HORAS

● LEY DE SUELDO MÍNIMO

CONDICIONES:

Sueldo Mínimo — Con unas excepciones, los trabajadores agrícolas en Idaho tienen derecho a no menos que el sueldo mínimo estatal, que en este momento viene siendo \$7.25 por hora.

Excepciones — El sueldo mínimo de Idaho *no se aplica* a:

- (1) Los trabajadores de 17 años de edad o más que (a) están empleados en la cosecha pizcada a mano, (b) se pagan por contrato, en una operación típicamente pagada por contrato en la región local, (c) viajan diariamente de su hogar permanente al lugar de trabajo, y (d) fueron empleados en la agricultura menos de 13 semanas durante el año pasado.
- (2) Los trabajadores de 16 años de edad o menor que están (a) trabajando por contrato en la cosecha pizcada a mano, (b) trabajando en el mismo rancho que sus padres, y (c) recibiendo el mismo pago por contrato que reciben los adultos trabajando en el mismo rancho.

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Bureau, Idaho Department of Labor, Boise, Idaho 83735 (208-332-3570).* Los trabajadores que creen que tienen derecho al sueldo mínimo estatal pero que no lo han recibido, deben ponerse en contacto con el representante del Departamento más cercano.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado un reclamo, testificado en un proceso legal, o discutido o consultado con alguien sobre los derechos del trabajador bajo esta ley.

● LEYES ESTATALES SOBRE EMBARGOS RETENTIVOS (*RECLAMOS POR SALARIOS*)

CONDICIONES:

Períodos y Días de Pago — Cada patrón en Idaho tiene que pagar los salarios de cada trabajador cuando menos una vez por mes, en un día de pago regular designado por el patrón de antemano. Por lo general, un día de pago no puede ocurrir más de 15 días después del fin del período de pago correspondiente. Si el día regular de pago cae en día que no es un día de trabajo, los salarios tienen que ser pagados en el día de trabajo anterior.

Método de Pago — Los salarios tienen que ser pagados en moneda legal de los EE.UU., con cheques de un banco donde hay arreglos para cambiarlos sin costo al trabajador, o por depósito directo a una cuenta voluntariamente seleccionada por el trabajador.

Rebajas de Pago — Ningún patrón puede detener cualquier parte de los salarios de un trabajador, a no ser que sea exigido o permitido por ley estatal o federal, o el patrón tenga la autorización escrita del trabajador para hacer la rebaja para un propósito legal. Para cada período de pago en que se haga rebajas del pago, el patrón tiene que darle al trabajador un comprobante que identifique cada rebaja individual.

Reclamos de Salarios — Un trabajador que reclama salarios no pagados en una cantidad de hasta \$1,000 puede pedir que la agencia estatal tome acción legal en la corte para recoger los salarios. Una decisión a su favor puede incluir, además de los salarios no pagados, los costos razonables del abogado y de la corte, más daños y perjuicios de hasta tres veces la cantidad de los salarios.

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Bureau, Idaho Department of Labor, Boise, Idaho 83735 (208-332-3570).*

Si un reclamo envuelve más de \$1,000 en salarios no pagados, el trabajador tiene derecho de demandarle al patrón directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado un reclamo, testificado en un proceso legal, o discutido o consultado con alguien sobre los derechos del trabajador bajo esta ley.

● LEYES ESTATALES SOBRE EMBARGOS RETENTIVOS (*EMBARGOS RETENTIVOS DE CAMPESINO*)

CONDICIONES: Cualquier persona que cultiva o levanta una cosecha, o hace otro trabajo similar en un rancho, tiene derecho a una porción de la venta de la cosecha afectada si el ranchero o propietario falla o rehusa a pagar los salarios del trabajador.

No más tarde que 120 días después de que se acabe el trabajo, un campesino que no ha recibido pago completo puede someter un reclamo — conocido como un "embargo retentivo" — a la oficina del Secretario del Estado de Idaho. El informe del reclamo tiene que especificar que el reclamo es un embargo retentivo de campesino, y debe incluir (1) el nombre y la dirección del ranchero, (2) el nombre y la dirección del trabajador, (3) el condado o los condados donde la cosecha fue producida, (4) el nombre de la cosecha, y (5) la cantidad del reclamo.

Luego, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales, el trabajador tiene que sentar una demanda civil en contra del ranchero o propietario para ejecutar el embargo retentivo, el cual por lo general es válido por hasta 12 meses después de que fuera sometido.

ADMINISTRACIÓN: *Office of the Secretary of State, Boise, Idaho 83720 (208-334-3191).*

● LEY DE IMPUESTOS DE INGRESO DE IDAHO

CONDICIONES: Un ranchero u otro establecimiento agrícola en Idaho que (1) gana cuando menos 2/3 de su ingreso anual de la agricultura, y (2) paga o espera a pagar \$1,000 o más en salarios, bonos y otra compensación a un trabajador durante el año, tiene que quitar impuestos estatales de ingreso del salario del trabajador y mandárselos al estado al crédito del trabajador.

No menos que 30 días después del fin del año, el patrón tiene que proveerle al trabajador un informe que enseña la cantidad de impuestos retenidos, y mandarle una copia al estado.

ADMINISTRACIÓN: *Idaho State Tax Commission, Boise, Idaho 83722 (208-334-7660).*

NOTA ESPECIAL: Aun cuando un patrón agrícola no tiene que quitar impuestos estatales del pago de un empleado, puede ser que el trabajador tenga que mandar un reporte de impuestos al estado, y que deba impuestos al fin del año, dependiendo del ingreso total y otras circunstancias.

TRABAJO DE MENORES

● LEY DE TRABAJO DE MENORES

CONDICIONES:

Requisitos Escolares — Los niños menores de 16 años de edad no pueden trabajar durante las horas locales de la escuela, a no ser que (1) pueden leer y escribir oraciones sencillas en inglés, (2) han recibido instrucción en ortografía, gramática de inglés, y geografía, y (3) conocen ciertas operaciones básicas de matemáticas, incluyendo fracciones. Es posible que competencias similares en un idioma aparte del inglés cumplan esta condición.

Límites en las Horas —

Menores Bajo 14 Años — Ningún niño menor de 14 años de edad puede ser empleado en un rancho u otro lugar de trabajo dentro de las horas cuando las escuelas públicas locales están en sesión. Los niños bajo la edad de 14 no pueden ser empleados, o permitidos a que trabajen, más de 54 horas en una semana, más de 9 horas en un día, o entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m. No hay una edad mínima para empleo en la agricultura.

Menores de 14 y 15 Años — Los muchachos de 14 y 15 años de edad no deben trabajar más de 54 horas por semana o más de 9 horas por día, ni antes de las 6:00 a.m. o después de las 9:00 p.m. Siempre y cuando el trabajo ocurra fuera de las horas locales de la escuela, no hay más restricciones estatales en el empleo de estos niños en la agricultura.

ADMINISTRACIÓN: La ley estatal de trabajo de menores se hace cumplir por los oficiales de probación de los condados, y por los consejos escolares locales.

● LEYES DE ASISTENCIA ESCOLAR

CONDICIONES: Con ciertas excepciones limitadas, el padre, madre o guardián de cualquier niño viviendo en Idaho que ha cumplido 7 años de edad al principio de la escuela en el distrito local, pero que no ha cumplido los 16, tiene que asegurar que el niño asista a una escuela pública, privada o parroquial, o que reciba instrucción equivalente y aprobada, por un período de tiempo equivalente a la duración del año escolar público.

ADMINISTRACIÓN: Estas condiciones de ley se hacen cumplir por los consejos escolares locales, en cooperación con los oficiales de probación de los condados.

Illinois

CONTRATISTAS LABORALES Y RECLUTAMIENTO

● LEY DE AGENCIAS PRIVADAS DE EMPLEO

CONDICIONES: Ninguna agencia privada de empleo puede reclutar un campesino migrante para un patrón agrícola, a no ser que la agencia someta primero un informe al estado que explique las condiciones del trabajo y la existencia de cualquier huelga o actividad laboral similar en el lugar del trabajo. Antes del reclutamiento, la agencia de empleo tiene que darle a cada trabajador una copia del informe, en inglés y en el idioma usual del trabajador.

Junto con el informe sobre las condiciones del empleo, una agencia de empleo que recluta a campesinos migrantes también debe proveerle a cada trabajador reclutado, un resumen escrito de las leyes estatales de empleo que sean relacionadas con el empleo anticipado. El resumen de leyes, en inglés y el idioma usual del trabajador, tiene que incluir una explicación de las leyes gobernando el pago de salarios, las deducciones de pago, y los campos para campesinos migrantes.

ADMINISTRACIÓN: *Fair Labor Standards Division, Illinois Department of Labor, Chicago, Illinois 60601 (312-793-2810).*

NOTA ESPECIAL: Una agencia privada de empleo no puede tomar represalias o discriminar de cualquier otro modo en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja, testificado en un proceso legal, o ejercido cualquier otro derecho bajo esta ley.

● LEY DE OFICINAS PÚBLICAS DE EMPLEO

CONDICIONES: Ningún patrón en Illinois puede utilizar el servicio estatal de empleo para reclutar a campesinos migrantes, a no ser que someta a la oficina del estado un informe que dé a conocer las condiciones del trabajo y la existencia de cualquier huelga u otra acción por los trabajadores empleados en el lugar de trabajo propuesto. Antes del reclutamiento, el patrón tiene que dar a cada campesino una copia de este informe, en inglés y cualquier otro idioma fácilmente entendido por el trabajador, y tiene que poner el informe en una localidad fácilmente visible en el lugar del trabajo o en el lugar donde vive el trabajador.

Se le tiene que dar a cada campesino migrante reclutado para empleo, un resumen escrito tocante a todas las leyes estatales relacionadas al empleo propuesto, incluyendo, entre otras, las provisiones sobre el pago de salarios, el traspaso de salarios, y los campos para migrantes. El resumen tiene que ir en inglés y cualquier otro idioma fácilmente comprendido por el trabajador.

ADMINISTRACIÓN: *Illinois Department of Employment Security, Springfield, Illinois 62702 (773-412-8427).*

DERECHOS CIVILES

● LEY DE DERECHOS HUMANOS DE ILLINOIS

CONDICIONES: Los patrones agrícolas que tienen 15 o más empleados durante 20 o más semanas en el presente año o en el año pasado, caen bajo el alcance de la Ley de Derechos Humanos, explicada en más detalle abajo.

Con respecto a violaciones a base de incapacidad, esta ley se aplica a cualquier patrón que tenga *uno o más* empleados, no le hace por qué tanto tiempo.

Violaciones de Derechos Civiles — Es ilegal que un patrón sujeto a esta ley rehuse a ocupar a un aplicante para trabajo, que segregue a un empleado, o que discrimine de otro modo en contra de una persona respecto a los términos y las condiciones de empleo, a base de su raza, color, religión, origen nacional, ascendencia, edad, sexo, estado matrimonial, orden de protección, incapacidad, estado militar, orientación sexual, embarazo, o descarga militar no favorable.

Actos de discriminación similares que sean cometidos por las agencias de empleo y por las uniones, también son ilegales.

Lenguaje — Se considera una violación de derechos civiles que un patrón prohíba que un empleado hable cualquier idioma en comunicaciones que no son relacionadas con los deberes ocupacionales del empleado.

Acoso Sexual — Es contra esta ley que un patrón moleste sexualmente a un empleado, o que permita el acoso sexual de un empleado por otro empleado o por una persona que no sea empleado, sin tomar acción para pararlo.

Historia de Arresto — En general, es ilegal que un patrón pregunte en una aplicación de empleo si el aplicante alguna vez ha sido arrestado.

Entre otras excepciones, esta ley no prohíbe que los empleadores ocupen o seleccionen entre personas a base de calificaciones ocupacionales auténticas, o que apliquen diferentes normas de pago o diferentes condiciones de empleo bajo un sistema de mérito o retiro, siempre y cuando el sistema no se use para evitar los propósitos antidiscriminatorios de esta ley.

ADMINISTRACIÓN: *Illinois Department of Human Rights, Chicago, Illinois 60601 (312-814-6200)*. Un trabajador que se ha sometido a discriminación ilegal en el empleo puede registrar una queja con el Departamento, a cualquier momento dentro de 180 días después de que ocurrió la violación.

NOTA ESPECIAL: Es contra la ley que un empleador tome represalias (o sea, venganza) en contra de un empleado o un aplicante para trabajo, sólo porque el empleado o aplicante haya opuesto discriminación ilegal o acoso sexual, o porque puso cargos, sometió una queja, testificó, ayudó o participó en una investigación o proceso legal bajo esta ley.

● LEY DE PAGO PAREJO DE 2003

CONDICIONES: Por lo general, ningún empleador en Illinois puede discriminar entre los empleados a base de sexo, al pagar salarios a un trabajador a un sueldo que sea menos que el sueldo pagado a otro trabajador del sexo opuesto, para trabajo igual o sustancialmente similar, en trabajos que requieren habilidad, esfuerzo y responsabilidad igual y que se hacen bajo condiciones similares.

Sin embargo, salarios diferentes generalmente no son ilegales cuando se basan en el tiempo que tiene cada trabajador con el patrón (o sea, un sistema de antigüedad), en un sistema que mide ganancias según la cantidad o calidad de producción, o en cualquier otro factor que no sea relacionado con el sexo del trabajador.

ADMINISTRACIÓN: *Fair Labor Standards Division, Illinois Department of Labor, Chicago, Illinois 60601 (312-793-2808)*.

En vez de registrar una queja con el Departamento, un trabajador afectado por discriminación en salarios bajo esta ley pueden tomar acción legal en contra del patrón directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Acción legal para recoger pago insuficiente bajo esta ley tiene que ser comenzada dentro de 5 años de la fecha del pago insuficiente.

NOTA ESPECIAL: Es ilegal que un patrón obstruya, desocupe o discrimine de otro modo contra un trabajador, porque el trabajador sometió una queja, dió información, testificó o ejerció cualquier otro derecho bajo esta ley.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY DE PESTICIDAS DE ILLINOIS

CONDICIONES: Esta ley controla la rotulación, distribución, uso y aplicación de pesticidas en Illinois.

Certificados y Licencias —

Aplicadores Comerciales — El dueño o gerente de un negocio para la aplicación de pesticidas no puede comprar, usar o supervisar el uso de cualquier pesticida, sin tener una licencia de aplicador comercial concedida por el estado. Para obtener una licencia, un aplicador comercial tiene que ser certificado de haber mostrado competencia y conocimiento tocante al uso de pesticidas. Se requiere que sea certificado de nuevo cuando menos una vez cada 3 años.

Los solicitantes para una licencia comercial también tienen que presentar pruebas de responsabilidad financiera, al poner una fianza de \$100,000 o comprar una póliza de seguro, que protege a personas que sufran daño personal o de propiedad a causa de su uso de pesticidas.

Operadores Autorizados — Nadie que está empleado para aplicar pesticidas bajo la supervisión de un aplicador comercial puede usar un pesticida sin tener una licencia para operadores de pesticidas. Entre otras condiciones, esta licencia no se puede conceder, a no ser que el operador sea certificado con respecto a competencia y conocimiento en el uso y aplicación de pesticidas.

Aplicadores Privados — Los rancheros no pueden aplicar o supervisar la aplicación de ningún pesticida de uso restringido en sus propias cosechas, sin que sean certificados como aplicadores privados. Igual que los aplicadores comerciales, los aplicadores privados tienen que mostrar conocimiento y competencia en el uso de los pesticidas que van a aplicar, y tienen que satisfacer otros requisitos de certificación prescritos por los reglamentos estatales.

Actos Prohibidos — Entre muchas otras, las siguientes prácticas son violaciones de esta ley:

- (1) La aplicación de pesticidas en una manera defectiva o descuidada.
- (2) El uso de un pesticida en contra de las instrucciones y advertencias en la etiqueta del producto.
- (3) Dejar de mantener registros o hacer reportes obligatorios.
- (4) Manejar, guardar, usar o desechar pesticidas o envases de pesticidas en una manera que podría causar peligro a la gente, el ambiente, los comestibles, la comida de animales, u otros productos.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticide Regulation Division, Illinois Department of Agriculture, Springfield, Illinois 62794 (217-785-8312).*

● LEY DE REVELACIÓN A EMPLEADOS SOBRE SUSTANCIAS TÓXICAS

CONDICIONES:

Hojas Informativas — Cada ranchero u otro patrón con 5 o más empleados de tiempo constante en Illinois, o con 20 o más empleados de tiempo constante o tiempo parcial en cualquier parte y a cualquier momento durante el año, tiene que obtener cierta información escrita sobre la seguridad, relacionada a cada producto tóxico que sea almacenado o usado en el lugar de trabajo. Esta información, conocida como una "hoja informativa," incluye datos como el nombre del material, los peligros asociados, los síntomas de exposición, las precauciones para el uso seguro, y las medidas de primeros auxilios en caso de emergencia.

Derecho a Información — Cada persona que trabaja para uno de estos patrones tiene el derecho de recibir una copia de todas las hojas informativas mantenidas por el patrón, dentro de 10 días de someter una solicitud escrita al patrón. El patrón tiene que avisar al trabajador por escrito cuando no hay disponible una hoja informativa para una sustancia tóxica en el lugar del trabajo, tiene que pedir la información que le falta del proveedor dentro de 10 días, y tiene que mandársela al trabajador por correo dentro de 10 días después de que la reciba del proveedor.

Letreros y Etiquetas — Se requiere que estos patrones pongan un letrero en el lugar del trabajo que avise a los trabajadores de sus derechos bajo esta ley, y que adjunten a cada envase de materiales tóxicos una etiqueta de advertencia o que pongan letreros o instrucciones de operación que provean información similar.

Educación y Entrenamiento — La ley requiere que los patrones afectados den a sus trabajadores, un programa de educación y entrenamiento acerca de los productos peligrosos a los cuales están ordinariamente expuestos en el curso de su trabajo.

ADMINISTRACIÓN: *Illinois Department of Labor, Chicago, Illinois 60601 (312-793-2800).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, disciplinar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

SALUD Y SEGURIDAD

● LEY DE SANIDAD EN LA LABOR

CONDICIONES: Cada operación agrícola que tiene 10 o más empleados trabajando en la siembra, el cultivo o la cosecha de productos comestibles o de almacigo, tiene que proveer excusados, lavamanos, y agua en cada lugar de trabajo. Todas estas facilidades tienen que estar no más lejos que 1/4 de una milla de cada trabajador.

Es contra la ley que alguien niegue el uso de las facilidades de sanidad a los trabajadores.

Excusados — Tiene que haber cuando menos un excusado por cada 35 trabajadores. Cada facilidad tiene que ser privada, proveer suficiente ventilación, y ser mantenida en una condición limpia y sanitaria. El patrón tiene que proveer papel sanitario para cada excusado.

Lavamanos — Equipo para lavar las manos, compuesto de cuando menos un lavamanos por cada 35 trabajadores, tiene que incluir una provisión de agua limpia, jabón, y toallas de un solo uso u otros medios equivalentes para secarse las manos.

Agua para Beber — Agua potable sanitaria, en cantidades suficientes para todos los trabajadores durante todo el día de trabajo, tiene que ser provista en envases cubiertos, hecha disponible por fuentes o en copas sanitarias de un solo uso.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Environmental Health, Illinois Department of Public Health, Springfield, Illinois 62761 (217-782-5830).*

En vez de registrar una queja con esta agencia, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir esta ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, disciplinar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LA LEY DE SEGURO DE DESEMPLEO

CONDICIONES: Cada patrón agrícola que pagó \$20,000 o más en salarios agrícolas en cualquier período de 3 meses (un cuarto del calendario) en el presente año o el año pasado, o que ocupó a 10 o más campesinos por cualquier tiempo en 20 diferentes semanas este año o el año pasado, tiene que pagar impuestos de desempleo al estado. La agencia estatal le da crédito a cada trabajador por la cantidad de salarios reportados por el patrón.

Un campesino desocupado que ha acumulado los créditos necesarios debido a su trabajo con uno o más de estos patrones, y que satisface las otras condiciones del programa, puede calificar para beneficios de desempleo. Los recipientes también pueden calificar para un pago adicional para los dependientes.

ADMINISTRACIÓN: *Illinois Department of Employment Security, Springfield, Illinois 62702 (773-412-8427)*. Aplicaciones para beneficios de desempleo su pueden hacer en cualquier oficina local del servicio estatal de empleo, o en línea, en www.ides.illinois.gov.

● LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO

CONDICIONES: Cada ranchero u otro patrón agrícola que usó más de 400 días-trabajadores de trabajo agrícola en un cuarto del calendario en el año anterior (por ejemplo, 40 trabajadores empleados por 10 días, 20 trabajadores empleados por 20 días, o cualquier otra combinación que ocurra de enero a marzo, abril a junio, julio a septiembre, u octubre a diciembre) tiene que tener seguro de compensación de trabajo, o protección equivalente que sea aceptable al estado.

Los campesinos que se lastiman mientras que están trabajando por uno de estos patrones tienen derecho de tratamiento médico inmediato y servicios relacionados, así como pagos semanales para compensar por la pérdida de ingreso si incapacidad resulta del accidente.

ADMINISTRACIÓN: *Illinois Workers' Compensation Commission, Chicago, Illinois 60601 (312-814-6611)*. Para proteger el derecho de beneficios de compensación, un trabajador que se lastima en el trabajo debe avisar al patrón tan pronto posible, pero en ningún caso más tarde que 45 días después de que ocurrió el accidente.

● LEY DE ENFERMEDAD OCUPACIONAL DE TRABAJADORES

CONDICIONES: Aparte de las operaciones que usaron menos de 400 días-trabajadores de trabajo agrícola en los cuatro cuartos del calendario del año pasado, los rancheros y otros establecimientos agrícolas tienen que obtener seguro de compensación por enfermedad ocupacional, o tener protección equivalente para sus trabajadores.

Un campesino que, durante trabajo con uno de estos patrones, es incapacitado por una enfermedad relacionada directamente al empleo, puede ser elegible para pagos por incapacidad, cuidado médico y de hospital, servicios de rehabilitación, y beneficios relacionados. Si la enfermedad resulta en la muerte del trabajador, los dependientes del trabajador generalmente tienen derecho de recibir pagos de compensación y gastos de entierro.

ADMINISTRACIÓN: *Illinois Workers' Compensation Commission, Chicago, Illinois 60601 (312-814-6611)*. Aviso de incapacidad por enfermedad ocupacional tiene que darse al patrón tan pronto posible después del comienzo de la enfermedad o sus síntomas.

SUELDOS Y HORAS

● LEY DEL SUELDO MÍNIMO

CONDICIONES:

Sueldo Mínimo — Con dos excepciones mayores, cada patrón agrícola que usó más de 500 días-trabajadores de trabajo agrícola en un cuarto del calendario en el año anterior (por ejemplo, 50 trabajadores empleados por 10 días, 20 trabajadores empleados por 25 días, o cualquier otra combinación que ocurra de enero a marzo, abril a junio, julio a septiembre, u octubre a diciembre) tiene que pagar a los trabajadores adultos no menos que \$8.25 por cada hora de trabajo.

Los trabajadores menores de 18 años que trabajan para uno de estos patrones tienen derecho de recibir a lo menos \$7.75 por hora.

Excepciones — El sueldo mínimo estatal *no se aplica* a:

- (1) Los trabajadores que (a) están empleados en la cosecha pizcada a mano, (b) se pagan por contrato, en una operación típicamente pagada por contrato en la región local, (c) viajan diariamente de su hogar permanente al lugar de trabajo, y (d) fueron empleados en la agricultura menos de 13 semanas durante el año pasado.
- (2) Los trabajadores de 16 años de edad o menor que están (a) trabajando por contrato en la cosecha pizcada a mano, (b) trabajando en el mismo rancho que sus padres, y (c) recibiendo el mismo pago por contrato que reciben los trabajadores mayores de 16 años trabajando en el mismo rancho.

Registros — Se requiere que los empleadores en Illinois mantengan registros precisos del pago de cada trabajador sujeto a esta ley. Los registros deben incluir, cuando menos, (1) el nombre, la dirección y la ocupación del trabajador, (2) el sueldo que se le paga, (3) la cantidad que se le paga cada período de pago, y (4) la cantidad de horas trabajadas en cada día de cada semana.

Notificaciones — Los patrones sujetos a esta ley tienen que exhibir un resumen de esta ley y los reglamentos asociados, en un lugar prominente donde los trabajadores lo puedan ver.

ADMINISTRACIÓN: *Fair Labor Standards Division, Illinois Department of Labor, Chicago, Illinois 60601 (312-793-2810).*

En vez de registrar un reclamo con esta agencia, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir el sueldo mínimo, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEY SOBRE DÍAS DE DESCANSO

CONDICIONES: Los campesinos que trabajan o se esperan trabajar cuando menos 7½ horas consecutivas en un día particular, tienen derecho de una pausa de por lo menos 20 minutos para comer, la cual tiene que empezar no más tarde que 5 horas después del comienzo del día de trabajo.

ADMINISTRACIÓN: *Fair Labor Standards Division, Illinois Department of Labor, Chicago, Illinois 60601 (312-793-2810).*

● LEY DE PAGO Y COLECCIÓN DE SALARIOS DE ILLINOIS

CONDICIONES:

Días y Períodos de Pago — Se requiere que los rancheros y la mayoría de los otros patrones en Illinois paguen los salarios de sus trabajadores cuando menos 2 veces por mes. Los salarios ganados durante un período de pago semi-mensual o de 2 semanas, tienen que ser pagados no más tarde que 13 días después del fin del período de pago en cual se ganaron. Los salarios ganados durante un período de pago semanal tienen que ser pagados dentro de 7 días del fin del período. Los trabajadores que se pagan diariamente deben recibir su pago el mismo día que se gana, pero en ningún caso más de 24 horas después.

Pago Final — Los trabajadores que dejan su trabajo, o que son desocupados o suspendidos, deben recibir su pago final en cuanto se termine el trabajo, pero el patrón no debe dejar de pagarles salarios finales para el próximo día regular de pago.

Método del Pago — Por lo general, los salarios se tienen que pagar (1) en moneda legal de los EE.UU., (2) con cheques que pueden ser cambiados, a presentación y sin descuento, en un banco u otra institución similar fácilmente disponible, (3) por depósito directo a un banco que selecciona el trabajador, o (4) con una tarjeta de pago que cumple con los requisitos estrictos del estado.

Rebajas de Salarios — Normalmente los patrones no pueden hacer ninguna rebaja de los salarios de un trabajador, a no ser que la rebaja sea exigida por la ley, destinada para el beneficio del trabajador, o hecha con el permiso escrito del trabajador.

Comprobantes de Pago — Se requiere que los patrones le den a cada trabajador un comprobante que enseñe cada rebaja individual del salario para cada período de pago.

Registros de Pago — Los patrones están obligados a mantener un registro del nombre y la dirección de cada empleado, y de los salarios que se le pagan cada día de pago.

Notificaciones — Los patrones tienen que avisar a cada empleado, al momento de ocuparlo, sobre el sueldo y el tiempo y lugar de pago. Cuando hay un cambio en cualquiera de estas condiciones, se le tiene que notificar al trabajador de antemano. También los patrones tienen que mantener puesto en cada lugar de negocio regular, en una localidad conveniente a los trabajadores, un aviso que identifique los días regulares de pago, así como el lugar y tiempo de pago.

ADMINISTRACIÓN: Fair Labor Standards Division, Illinois Department of Labor, Chicago, Illinois 60601 (312-793-2810). Un trabajador que no ha recibido pago completo puede someter un reclamo al Departamento.

En vez de registrar un reclamo o una queja con esta agencia, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir estas provisiones, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEY DE TRASPASO DE SALARIOS DE ILLINOIS

CONDICIONES: Con pocas excepciones, es contra la ley que una persona o negocio recoja un préstamo u otra deuda por medio de un traspaso de salarios, o sea una rebaja de abonos de los salarios de un trabajador, a no ser que el acuerdo de hacerlo se haga por escrito. El acuerdo del traspaso de salarios tiene que ser firmado por el trabajador y tiene que enseñar el nombre del patrón, la cantidad de dinero prestado o el precio de la mercancía vendida, el interés que se le va a cobrar, y las fechas en que los abonos se tienen que pagar.

No se permite que una persona o un negocio exija pago de una deuda por medio de un traspaso de salarios, a no ser que (1) el trabajador haya dejado de hacer un pago por más de 40 días, y (2) la persona o el negocio haya avisado al trabajador y al patrón de su intención de exigir pago de la deuda cuando menos 20 días antes de hacerlo.

Entre otras restricciones en estos arreglos, la cantidad de salarios que se pueden coleccionar bajo un traspaso legal en una semana de trabajo no puede ser más que el 15 por ciento del total de los salarios en esa semana, y en ningún caso no se permite que un traspaso de salarios deje al trabajador con menos que 45 veces el sueldo mínimo estatal o federal, lo que sea más (\$371, al sueldo mínimo estatal actual de \$8.25) en cualquier semana.

ADMINISTRACIÓN: Los derechos provistos bajo esta ley pueden ser ejecutados únicamente con acción legal en la corte civil, por medio de un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Es contra la ley que un patrón desocupe o suspenda a un trabajador sólo porque los salarios del trabajador hayan sido sujetos a un traspaso.

● LEY DE IMPUESTOS DE INGRESO DE ILLINOIS

CONDICIONES: Un patrón agrícola que paga \$2,500 o más en salarios totales para trabajo agrícola durante el año, tiene que quitar impuestos federales de ingreso de los salarios de sus empleados agrícolas. En esos casos, el patrón también tiene que quitar impuestos de ingreso *estatales*.

Por otro lado, un patrón que paga menos que \$2,500 durante el año en salarios agrícolas totales, pero que paga \$150 o más en salarios a un trabajador individual ese año, tiene que retener impuestos federales de los salarios de ese trabajador, y por lo mismo estaría obligado a retener impuestos de ingreso *estatales* también.

No más tarde que el 31 de enero del año que sigue, el patrón tiene que darle al empleado un comprobante que enseña (1) la cantidad total de los salarios pagados durante el año, y (2) la cantidad total de los impuestos quitados de su salario.

ADMINISTRACIÓN: *Illinois Department of Revenue, Springfield, Illinois 62794.*

NOTA ESPECIAL: Aun cuando un patrón agrícola no tiene que quitar impuestos estatales del pago de un empleado, puede ser que el trabajador tenga que mandar un reporte de impuestos al estado, y que deba impuestos al fin del año, dependiendo del ingreso total y otras circunstancias.

TRABAJO DE MENORES

● LEY DE TRABAJO DE MENORES

CONDICIONES:

Restricciones de Edad —

Menores Bajo 12 Años — Con pocas excepciones, los niños bajo la edad de 12 años no pueden ser empleados legalmente en ninguna operación agrícola.

Menores de 12 a 15 Años — Los muchachos de 12 a 15 años de edad generalmente pueden trabajar en la agricultura únicamente fuera de las horas escolares y durante las vacaciones de la escuela.

Menores de 16 Años y Mayor — No hay restricciones estatales en empleo agrícola para los trabajadores de 16 años de edad y mayor.

Horas de Trabajo — Fuera de las horas escolares y durante las vacaciones de la escuela, los muchachos de 12 a 15 años de edad no pueden trabajar más de 6 días consecutivos en una semana, más de 48 horas en una semana, o más de 8 horas en un día. Estos trabajadores no pueden ser empleados entre las 7:00 p.m. y las 7:00 a.m. desde el Día del Trabajo hasta el 1º de junio, o entre las 9:00 p.m. y las 7:00 a.m. desde el 1º de junio hasta el Día del Trabajo. En cualquier día cuando la escuela está en sesión, trabajo fuera de las horas escolares es limitado a no más de 3 horas, y el tiempo total en la escuela y en el trabajo no puede sobrepasar a 8 horas.

Pausas para Comer — Los menores bajo 16 años de edad que tienen autorización de trabajar en la agricultura, no pueden ser empleados, o permitidos a que trabajen, por más de 5 horas seguidas sin tener una pausa de cuando menos 30 minutos para comer. Cualquier descanso que dure menos que 30 minutos cuenta como parte del período de 5 horas seguidas de trabajo.

ADMINISTRACIÓN: *Fair Labor Standards Division, Illinois Department of Labor, Chicago, Illinois 60601 (312-793-2804).*

La ley de trabajo de menores también se hace cumplir por los oficiales de asistencia escolar y otros empleados de los distritos escolares locales.

● LEYES DE ASISTENCIA ESCOLAR OBLIGATORIA

CONDICIONES: Con excepciones muy limitadas, cualquier persona que tiene custodia o control de un niño que ha cumplido 6 años de edad para el 1º de septiembre y todavía no tiene más de 17 años, tiene que asegurar que el niño asista a una escuela pública local (o a una escuela privada que da instrucción comparable) para toda la temporada que está en sesión durante el término escolar regular.

ADMINISTRACIÓN: Este requisito se hace cumplir por los distritos escolares locales y los superintendentes escolares regionales, por medio de los oficiales de asistencia escolar y otras autoridades designadas.

VIVIENDA

● LEY DE CAMPOS PARA CAMPESINOS MIGRANTES DE ILLINOIS

CONDICIONES:

Viviendas Completamente Reguladas — Los campos laborales que se componen de uno o más edificios, estructuras, tiendas (o sea, carpas), tráileres o vehículos establecidos u operados como alojamiento para 10 o más trabajadores agrícolas migrantes, o para 4 o más familias conteniendo tales trabajadores, están sujetos a los requisitos y normas especificados en los reglamentos estatales de salud pública.

Licencia — Nadie puede operar un campo migrante, definido arriba, sin obtener primero una licencia del estado para hacerlo. Viviendas para migrantes que se usan para un total de 21 días o más durante el año, tienen que satisfacer las normas mínimas enumeradas abajo.

Inspección — Se requiere que la agencia estatal de cumplimiento inspeccione cada campo cuando menos una vez antes de que lleguen los trabajadores que van a ocuparlo, y cuando menos una vez mientras que el campo sea ocupado.

Normas Mínimas — Entre otros asuntos que se toman en cuenta en determinar si una vivienda cumple con las normas son estos:

- El sitio del campo
- La construcción y condición de las estructuras
- El sistema de agua
- Las facilidades sanitarias (excusados y baños)
- Las facilidades de lavar
- Las facilidades de cocinar y comer
- El espacio y equipo para dormir
- Las protecciones contra incendios
- El sistema y los dispositivos eléctricos
- El equipo de calefacción
- El equipo para la colección de basura

Viviendas Parcialmente Reguladas — Las viviendas utilizadas para menos de 10 trabajadores migrantes, o menos de 4 familias de migrantes, no requieren una licencia, pero tienen que satisfacer las mismas normas de construcción y equipo mencionadas arriba, y están sujetas a inspección regular.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Environmental Health, Illinois Department of Public Health, Springfield, Illinois 62761 (217-782-5830).*

En vez de registrar una queja con esta agencia, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al operador de la vivienda en la corte civil para hacer cumplir estas provisiones, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● CÓDIGO CRIMINAL DE 2012 (TRANSLIMITACIÓN CRIMINAL)

CONDICIONES: Un campesino migrante o cualquier otra persona que vive en propiedad privada con el permiso del dueño — o con el permiso de un contratista laboral u otro agente del dueño que tiene la autoridad de ocupar trabajadores y asignarles viviendas — tiene derecho de entrar y salir de la propiedad libremente, a pesar de la ley estatal contra la entrada sin derecho.

Asimismo, la ley de entrada sin derecho no se aplica a ninguna persona que ha sido invitado por un migrante viviendo en propiedad privada, a visitar al trabajador en el lugar donde está viviendo.

ADMINISTRACIÓN: El derecho de paso y visitación del campesino migrante se puede hacer cumplir únicamente el la corte civil. Un trabajador que no se ha permitido ir y venir libremente a su alojamiento en propiedad privada, o cuyos visitantes han sido negados entrada, debe comunicarse con un abogado privado o un programa público de servicios legales.

Indiana

CONTRATISTAS LABORALES Y RECLUTAMIENTO

● LEY DE AGENCIAS DE EMPLEO

CONDICIONES: Es contra la ley que una persona, compañía o asociación, por pago o ganancia, arregle trabajos para trabajadores, provea trabajadores a patrones, o dé información tocante a dónde se pueden obtener trabajos o trabajadores, sin obtener primero una licencia estatal de agencia de empleo. Cada solicitante para una licencia tiene que poner una fianza de \$1,000, pagar una cuota anual de \$150, y satisfacer ciertas normas profesionales y de negocio, antes de que sea concedida la licencia.

Entre muchas otras restricciones, es ilegal que alguien que opera como agencia o agente de empleo refiera un trabajador a un trabajo, o que colecte una cuota de un trabajador, sin haber obtenido una oferta válida de trabajo, o que refiera un trabajador a un lugar donde se sabe que existe una huelga sin avisarle de esta condición. Además, las agencias y los agentes de empleo no pueden desparramar ningún anuncio falso o engañoso, o dar información falsa o engañosa, acerca de trabajo o la existencia de empleo.

ADMINISTRACIÓN: *Special Investigation Unit, Indiana Department of Revenue, Indianapolis, Indiana 46204 (317-232-5977).*

DERECHOS CIVILES

● LEY DE DERECHOS CIVILES DE INDIANA

CONDICIONES: Con excepciones muy limitadas, los patrones que tienen 6 o más trabajadores no pueden cometer discriminación en el empleo al (1) excluir a una persona de oportunidad igual de empleo a causa de raza, religión, color, sexo, incapacidad, origen nacional, ascendencia, o estado de veterano, (2) fallar en ocupar a un aplicante por razón de la raza, religión, color, sexo, incapacidad, origen nacional, ascendencia, o estado de veterano del aplicante, (3) fallar en hacer una acomodación razonable para un empleado incapacitado, (4) fallar en acomodar las prácticas auténticas de religión de parte de un empleado, o (5) crear, o fallar en tomar acción para eliminar, un ambiente hostil en el trabajo, o fallar en parar acoso sexual.

Actos similares de discriminación en el empleo, cometidos por las agencias de empleo y las uniones, también son prohibidos.

Por lo general, no se prohíbe que un patrón ocupe a trabajadores, que una agencia de empleo clasifique o refiera a aplicantes, o que una unión clasifique su membresía o refiera a uno de sus miembros a empleo, a base de sexo in aquellas situaciones donde sexo es una calificación auténtica, razonablemente necesaria a la operación normal del negocio envuelto.

ADMINISTRACIÓN: *Indiana Civil Rights Commission, Indianapolis, Indiana 46204 (317-232-2600; toll-free 800-628-2909)*. Un trabajador que ha sido sometido a un acto de discriminación prohibida en el empleo, usualmente tiene 180 días de la fecha en que ocurrió el acto para registrar una queja con la Comisión.

En vez de tomar acción administrativa por medio de la Comisión de Derechos Civiles, el trabajador tiene derecho de hacer cumplir esta ley en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Sin embargo, para que el caso sea sometido a la corte, el trabajador y el patrón los dos tienen que ponerse de acuerdo por escrito.

● LEY SOBRE DISCRIMINACIÓN DE EMPLEO CONTRA PERSONAS INCAPACITADAS

CONDICIONES: Es ilegal que un patrón que tiene 15 empleados o más en cada día de trabajo en 20 semanas o más este año o el año pasado, discrimine contra una persona calificada que tiene una incapacidad, sólo por razón de su incapacidad, en todos aspectos de:

- La aplicación de empleo • La ocupación
- El desarrollo profesional • Entrenamiento
- Desocupación
- Otros términos y condiciones del trabajo.

Prohibiciones similares se aplican a las agencias de empleo y las organizaciones laborales.

ADMINISTRACIÓN: *Indiana Civil Rights Commission, Indianapolis, Indiana 46204 (317-232-2600; toll-free 800-628-2909)*.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY DE USO Y APLICACIÓN DE PESTICIDAS

CONDICIONES:

Licencias para Negocios — Una persona que sea dueño, operador o gerente de un negocio envuelto en el uso de pesticidas para ganancia financiera, tiene que obtener una licencia para hacerlo. Entre otros requisitos, los negocios de pesticidas generalmente deben mantener una fianza o una póliza de seguro en una cantidad de \$300,000 o más, cubriendo daños a personas y propiedad que resulten de la operación del negocio.

Licencias para Aplicadores Comerciales — Nadie puede aplicar pesticidas a propiedad ajena por dinero o ganancia, sin obtener del estado una licencia para aplicadores comerciales de pesticidas. Entre otras condiciones para recibir una licencia, el solicitante tiene que pasar un examen que muestre su conocimiento del uso y los efectos de las clases de pesticidas que desea aplicar.

Permisos para Aplicadores Privados — La ley requiere que los productores agrícolas y sus empleados que quieren aplicar ciertos pesticidas peligrosos en el mismo rancho del productor, obtengan un permiso para aplicadores privados, y que sean certificados para hacerlo.

Actos Prohibidos — El estado puede negar, suspender o cancelar una licencia o permiso de pesticidas si el solicitante o poseedor de una licencia o permiso ha usado los pesticidas en contra de la etiqueta del producto, operado equipo peligroso, fallado en mantener registros o hacer reportes obligatorios, o cometido otros actos prohibidos. Es contra la ley transportar, guardar o tirar un pesticida o envase de pesticidas en una manera que podría causar daño a gente, vegetación, ganado o insectos beneficiosos.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticide Section, Office of Indiana State Chemist, Purdue University, Lafayette, Indiana 47907 (765-494-1492)*.

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE INDIANA (COMUNICACIÓN DE RIESGOS)

CONDICIONES: Bajo la autoridad de la ley estatal sobre la seguridad y salud ocupacional, Indiana ha adoptado reglas que requieren que los patrones le den información a los trabajadores acerca de los productos químicos peligrosos que encuentran en el trabajo. Estas reglas son iguales a las de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*), y se aplican a todas las operaciones agrícolas en el estado (*favor de ver las notas especiales abajo*).

ADMINISTRACIÓN: *Indiana Occupational Safety and Health Administration, Indiana Department of Labor, Indianapolis, Indiana 46204 (317-233-3605)*.

NOTA ESPECIAL: Por lo general, se prohíbe que la agencia estatal lleve a cabo inspecciones de cumplimiento en la propiedad de un establecimiento agrícola que emplea a 10 trabajadores o menos, a no ser que (1) la agencia esté respondiendo a una queja sometida por un empleado del establecimiento, o (2) el establecimiento opera un campo laboral.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE AMONIA AGRÍCOLA DE INDIANA

CONDICIONES: Los tanques que se usan para transportar amonia anhidra (un fertilizante común en la agricultura) para la labor y de regreso, o para aplicar amonia a la tierra, tienen que ser construidos de acuerdo con especificaciones estatales detalladas, y equipados apropiadamente con calibradores, válvulas, mangueras, y otras conexiones. Los reglamentos estatales también requieren que cada envase de amonia esté marcado con cierta información de identificación y emergencia.

Los tanques usados para transportar o aplicar amonia en los ranchos tienen que ser pegados firmemente al tractor, treila u otro vehículo en que van llevados. Se requiere que cada treila que lleva un tanque de amonia también lleve un envase de 5 galones o más de agua limpia, en caso de la exposición accidental de un trabajador.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticide Section, Office of Indiana State Chemist, Purdue University, Lafayette, Indiana 47907 (765-494-1492)*.

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE INDIANA (AMONIA ANHIDRA)

CONDICIONES: Bajo la ley estatal de seguridad y salud ocupacional, Indiana ha adoptado reglamentos para el almacenamiento y uso de amonia anhidra. Estos reglamentos son iguales a los de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*), y se aplican a todas las operaciones agrícolas en el estado (*favor de ver las notas especiales abajo*).

ADMINISTRACIÓN: *Indiana Occupational Safety and Health Administration, Indiana Department of Labor, Indianapolis, Indiana 46204 (317-233-3605)*.

NOTA ESPECIAL: Por lo general, se prohíbe que la agencia estatal lleve a cabo inspecciones de cumplimiento en la propiedad de un establecimiento agrícola que emplea a 10 trabajadores o menos, a no ser que (1) la agencia esté respondiendo a una queja sometida por un empleado del establecimiento, o (2) el establecimiento opera un campo laboral.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

SALUD Y SEGURIDAD

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE INDIANA

CONDICIONES: Por lo general, los rancheros y los demás patrones tienen que proteger a los trabajadores contra peligros en el trabajo que pueden resultar en la muerte o en grave daño, y cumplir con todos los reglamentos estatales sobre la seguridad y salud que apliquen a su trabajo.

Más específicamente, Indiana ha adoptado reglas que requieren protecciones en los tractores para no voltearse, y medidas para la seguridad en otro equipo agrícola. Estas reglas son iguales a los reglamentos establecidos por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Salud y Seguridad*), y se aplican a todas las operaciones agrícolas en el estado (*favor de ver las notas especiales abajo*).

ADMINISTRACIÓN: *Indiana Occupational Safety and Health Administration, Indiana Department of Labor, Indianapolis, Indiana 46204 (317-233-3605).*

NOTA ESPECIAL: Por lo general, se prohíbe que la agencia estatal lleve a cabo inspecciones de cumplimiento en la propiedad de un establecimiento agrícola que emplea a 10 trabajadores o menos, a no ser que (1) la agencia esté respondiendo a una queja sometida por un empleado del establecimiento, o (2) el establecimiento opera un campo laboral.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE SERVICIOS DE EMPLEO Y ENTRENAMIENTO DE INDIANA (*COMPENSACIÓN POR DESEMPLEO*)

CONDICIONES: Los rancheros y otros patrones agrícolas que, en este año o en el año pasado, pagaron \$20,000 o más en salarios agrícolas en un período de 3 meses (un cuarto del calendario), u ocuparon a 10 o más trabajadores agrícolas en cada una de 20 diferentes semanas, tienen que pagar impuestos estatales de seguro de desempleo. La agencia estatal que administra el programa de desempleo le da crédito a cada trabajador por la cantidad de salarios reportados por el patrón.

Los campesinos que no tienen trabajo pueden calificar para beneficios de desempleo si han acumulado los créditos necesarios por haber trabajado para uno o más de estos patrones, y si satisfacen los demás requisitos de elegibilidad. Normalmente, la cantidad de beneficios que recibe un solicitante por semana viene siendo el 47 por ciento del promedio de sus salarios semanales durante el año antes de aplicar, hasta un máximo de \$390.

ADMINISTRACIÓN: *Unemployment Insurance Division, Indiana Department of Workforce Development, Indianapolis, Indiana 46204 (317-232-7676).* Una aplicación para beneficios se puede someter en cualquier Centro de Carrera WorkOne, o en línea, en uplink.in.gov/CSS/CSSLogon.htm.

NOTA ESPECIAL: Para determinar la elegibilidad de un trabajador para beneficios de desempleo, así como la cantidad de esos beneficios, se toman en cuenta los salarios pagados por un patrón calificado como "de temporada" (como ciertos rancheros o procesadores de productos agrícolas, por ejemplo) únicamente si el trabajador está sin trabajo durante el período de empleo normal del patrón. Si el trabajador somete un reclamo para seguro de desempleo fuera de la temporada normal de operación del patrón, sólo los sueldos ganados con otros patrones (si los hay) pueden ser contados.

SUELDOS Y HORAS

● LEYES DE SUELDOS Y HORAS (*PAGOS DE SALARIOS*)

CONDICIONES:

Rebajas de Salarios — No se permite que los patrones hagan ninguna rebaja del pago de un trabajador, cuando el mismo trabajador se la pide, a no ser que sea para pagar seguro, para pagar un préstamo hecho por el patrón, o para otro propósito similar autorizado, y a no ser que un acuerdo escrito que autoriza la rebaja se haya firmado por el trabajador. El patrón tiene que aprobar el arreglo, y el trabajador tiene derecho de cancelarlo a cualquier momento.

Rebajas para Pagar Préstamos — No es válido ningún arreglo en que se detengan salarios para pagar un préstamo que no sea del patrón, a no ser que la rebaja sea para un cierto porcentaje de las ganancias del trabajador, y el arreglo cubra un período no más largo que 30 días. El interés que cobre la persona o el establecimiento proveyendo el préstamo no puede ser más que el 8 por ciento por año. Un acuerdo para traspasar salarios generalmente no vale sin la firma del esposo o la esposa del trabajador (si hay).

Ventas y Multas Ilegales — Es contra la ley que los patrones intencionalmente vendan a uno o más de sus trabajadores cualquier mercancía a un precio más alto que el precio a que la misma mercancía se vende a otros por dinero en efectivo. También es ilegal que un patrón cobre una multa a un trabajador por cualquier razón, y luego colecte la multa de su pago.

Pena por No Pagar Salarios — Un patrón que no paga los salarios de un trabajador dentro de 10 días después de que el trabajador pide que se los pague, está responsable no solamente de los salarios no pagados, sino también de una pena de \$1 por cada día que los salarios queden pendientes después del período de 10 días. Esta pena, por hasta *dobles* la cantidad de los salarios merecidos, se le tiene que pagar al trabajador.

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Division, Indiana Department of Labor, Indianapolis, Indiana 46204 (317-232-2655)*. Un trabajador que haya tenido una multa quitada de su pago en violación de esta ley puede reportarla al Departamento. Las demás protecciones mencionadas arriba se pueden hacer cumplir únicamente por acción del trabajador en la corte, con representación de un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEY DE RECLAMOS DE SALARIO

CONDICIONES: Cuando un patrón desocupe o suspenda a un trabajador, no le hace por qué razón, los salarios finales y otra compensación deben ser pagados el próximo día de pago regular para el período en que se termina el trabajo. Un trabajador que a cualquier momento no recibe pago completo para su trabajo, puede registrar un reclamo por salarios no pagados con el departamento estatal de trabajo, con tal de que la cantidad envuelta sea más de \$35 y menos de \$6,000.

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Division, Indiana Department of Labor, Indianapolis, Indiana 46204 (317-232-2655)*.

Un trabajador que quiere tomar acción legal en un reclamo directamente, o que tiene un reclamo de más de \$6,000 en salarios no pagados, puede sentar una demanda en contra del patrón en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEY DE IMPUESTOS DE INGRESO BRUTO AJUSTADO DE 1963

CONDICIONES: Un patrón agrícola que paga \$2,500 o más en salarios totales para trabajo agrícola durante el año, tiene que quitar impuestos federales de ingreso de los salarios de sus empleados agrícolas. En esos casos, el patrón también tiene que quitar impuestos de ingreso *estatales*.

Por otro lado, un patrón que paga menos que \$2,500 durante el año en salarios agrícolas totales, pero que paga \$150 o más en salarios a un trabajador individual ese año, tiene que retener impuestos federales de los salarios de ese trabajador, y por lo mismo estaría obligado a retener impuestos de ingreso *estatales* también.

Dentro de 30 días después del fin del año, el patrón tiene que darle al empleado un comprobante que enseña la cantidad total de los salarios pagados durante el año, y la cantidad total de los impuestos quitados de su salario.

ADMINISTRACIÓN: *Indiana Department of Revenue, Indianapolis, Indiana 46204 (317-232-2240)*.

NOTA ESPECIAL: Aun cuando un patrón agrícola no tiene que quitar impuestos estatales del pago de un empleado, puede ser que el trabajador tenga que mandar un reporte de impuestos al estado, y que deba impuestos al fin del año, dependiendo del ingreso total y otras circunstancias.

TRABAJO DE MENORES

● LEYES DE TRABAJO DE MENORES

CONDICIONES: Por lo general, ningún niño bajo la edad de 12 años puede ser empleado en actividades agrícolas. Siempre y cuando el trabajo no se haga durante las horas de la escuela, y no sea en una ocupación declarada peligrosa por el departamento federal de trabajo (*vea el resumen, EE.UU. — Trabajo de Menores*), no hay otras restricciones estatales en el empleo de menores en la agricultura en Indiana.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Child Labor, Indiana Department of Labor, Indianapolis, Indiana 46204 (317-232-2655)*.

● LEY DE ASISTENCIA ESCOLAR OBLIGATORIA

CONDICIONES: Con pocas excepciones, cada niño que tiene por lo menos 7 años de edad, pero que no ha cumplido los 18, tiene que asistir a una escuela pública o alguna otra escuela conducida en inglés, para el período de tiempo cada año en que las escuelas públicas locales están en sesión. Es contra la ley que un padre o una madre deje de asegurar que su hijo o hija asista a la escuela si la ley lo requiere.

ADMINISTRACIÓN: Esta ley se hace cumplir por los oficiales de asistencia empleados por los distritos escolares locales.

TRANSPORTACIÓN

● LEYES SOBRE TRANSPORTACIÓN ESCOLAR (*USO DE AUTOBUSES ESCOLARES*)

CONDICIONES: Cualquier consejo escolar local puede permitir el uso de sus autobuses para la transportación de trabajadores envueltos en la producción o cosecha de productos agrícolas. Sin embargo, cualquier bus que se usa para ese propósito puede llevar solamente escuelantes, estudiantes registrados en el colegio, un supervisor, y el chofer. Cuando se usa para transportar campesinos, un bus tiene que exhibir, en frente y detrás, un letrero con las palabras "Agricultural Workers" en letras grandes.

Cada bus que se usa para transportar trabajadores del campo tiene que satisfacer requisitos especiales de seguro y seguridad.

ADMINISTRACIÓN: Estas condiciones de ley se hacen cumplir por los distritos escolares locales, y por la policía local y estatal.

VIVIENDA

● LEY DE CAMPOS PARA CAMPESINOS

CONDICIONES:

Permisos — Ninguna persona, compañía o asociación puede operar una vivienda para 5 o más campesinos adultos (incluyendo los trabajadores en fábricas que procesan productos agrícolas), sean temporales o de temporada, sin obtener primero un permiso de campo para campesinos, concedido por el estado. No se puede conceder un permiso, a no ser que el campo haya sido inspeccionado por el estado dentro del período de 60 días inmediatamente antes de que el campo sea ocupado.

Normas de Inspección — Para calificar para un permiso, una facilidad de éstas tiene que satisfacer las normas de sanidad y seguridad incluidas en los reglamentos del departamento estatal de salud. Entre otros factores utilizados para determinar si una vivienda cumple con estas normas son estos:

- El sitio
- La provisión de agua
- El sistema de drenaje
- El espacio y la condición de las estructuras
- La condición de las telas en las puertas y ventanas exteriores
- El equipo de calefacción
- El sistema eléctrico e iluminación
- Las facilidades de sanidad (excusados y baños)
- Las facilidades de lavar
- Las facilidades de cocinar y comer
- Espacio y equipo para dormir
- La colección y eliminación de basura
- El equipo y los procedimientos de seguridad

ADMINISTRACIÓN: *Environmental Public Health Division, Indiana State Department of Health, Indianapolis, Indiana 46204 (317-233-7183).*

Iowa

CONTRATISTAS LABORALES Y RECLUTAMIENTO

● LEY DE AGENCIAS DE EMPLEO

CONDICIONES: Es contra la ley que una persona o compañía, por dinero u otra compensación, provea trabajadores a un patrón, arregle trabajos para trabajadores, o dé información a patrones o trabajadores tocante a dónde se puede conseguir ayuda o trabajo, sin tener una licencia para agencias de empleo, concedida por el estado. Como condiciones para recibir una licencia, el solicitante tiene que (1) pagar una cuota de \$75 para aplicar, (2) proveer a la agencia estatal un plan de los cargos que se van a cobrar y una copia del contrato que va a usar, y (3) obtener una fianza en la cantidad de \$30,000 cubriendo daños que pueden ocurrir debido a un acto injusto o una violación de la ley de parte del solicitante.

Se requiere también que las agencias de empleo mantengan un registro de cada trabajador que firma un contrato o convenio, el nombre y la dirección de cada empleador a quien se refiere un trabajador, y las cuotas que se cobran. Asimismo, es ilegal exigir que un trabajador pague una cuota a un empleador como una condición de empleo, y se prohíbe que una agencia de empleo engañe o haga promesas falsas a trabajadores que buscan empleo o a patrones que buscan trabajadores.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Labor, Iowa Workforce Development, Des Moines, Iowa 50319 (515-725-5615).*

DERECHOS CIVILES

● LEY DE DERECHOS CIVILES DE IOWA DE 1965

CONDICIONES: Por lo general, es contra la ley que un patrón que regularmente emplea a 4 o más trabajadores, desocupe a un empleado, rehuse a ocupar a un aplicante para trabajo, o de otro modo discrimine en el empleo, por razón de la edad, raza, creencia, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen nacional, religión o incapacidad del empleado o aplicante. Actos de discriminación similares, cometidos por agencias de empleo y organizaciones laborales, también se prohíben.

Los que emplean a 4 o más trabajadores, así como las agencias de empleo y las uniones, generalmente no deben anunciar o indicar de cualquier otro modo que individuos de una cierta edad, raza, creencia, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen nacional, religión o incapacidad no son bienvenidos o solicitados para empleo o membresía.

ADMINISTRACIÓN: *Iowa Civil Rights Commission, Des Moines, Iowa 50319 (515-281-4121; toll-free 800-457-4416).* Un trabajador que ha sido afectado por un acto de discriminación ilegal en el empleo, puede registrar una queja con la Comisión en cualquier momento dentro de 300 días después del acto.

Bajo ciertas circunstancias, 60 días o más después de que una queja fue sometida, el trabajador puede obtener una renuncia de la Comisión y demandar al patrón u otro acusado directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. El trabajador tiene 90 días después de que la renuncia sea concedida para sentar la demanda.

● LEY DE DERECHOS CIVILES DE IOWA DE 1965 (DISCRIMINACIÓN EN SALARIOS)

CONDICIONES: Es contra esta ley que un patrón que tiene 4 o más empleados discrimine en contra de un trabajador — por razón de la edad, raza, creencia, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen nacional, religión o incapacidad del trabajador — al pagarle un salario que sea menos que el salario que el patrón paga a otros empleados en el mismo establecimiento para trabajo igual, en trabajos que requieren habilidad, esfuerzo y responsabilidad igual y que se hacen bajo condiciones de trabajo similares.

Diferencias en salarios no se consideran discriminatorias si son basadas en un sistema de "antigüedad" (o sea, el tiempo que tiene cada empleado trabajando con el patrón), un sistema de mérito, un sistema que mide pago según la cantidad o calidad de producción, o alguna otro factor que no sea relacionado con la edad, raza, creencia, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen nacional, religión o incapacidad del trabajador.

ADMINISTRACIÓN: *Iowa Civil Rights Commission, Des Moines, Iowa 50319 (515-281-4121; toll-free 800-457-4416).*

Bajo ciertas circunstancias, 60 días o más después de que una queja fue sometida, el trabajador puede obtener una renuncia de la Comisión y demandar al patrón u otro acusado directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. El trabajador tiene 90 días después de que la renuncia sea concedida para sentar la demanda.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY DE PESTICIDAS DE IOWA

CONDICIONES: Nadie puede aplicar ningún pesticida por pago o ganancia, sin pasar primero un examen formal, administrado por el estado, y ser certificado por el estado como competente para hacerlo. Asimismo, los productores agrícolas que usan pesticidas de uso restringido en sus propias cosechas tienen que ser certificados como aplicadores privados, y tienen que completar un examen antes de ser certificados.

Aparte de los requisitos de certificación, los aplicadores comerciales tienen que tener una licencia antes de conducir negocio. La concesión de una licencia requiere que el solicitante pague una cuota, y que pase un examen para mostrar conocimiento sobre los métodos de aplicar pesticidas y el carácter y los efectos de los pesticidas que va a estar usando. El estado no puede otorgar una licencia comercial hasta que el solicitante haya dado pruebas de su responsabilidad financiera, en forma de una fianza o una póliza de seguro que cubre los daños que resulten de las operaciones con pesticidas.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticide Bureau, Iowa Department of Agriculture and Land Stewardship, Des Moines, Iowa 50319 (515-281-8591)*. Cualquier persona que ha sufrido daño de la aplicación de pesticidas por otra persona debe hacer un reporte al Departamento no más tarde que 60 días después de la fecha en que ocurrió el daño.

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL (*COMUNICACIÓN DE RIESGOS*)

CONDICIONES: Bajo la autoridad de la ley estatal sobre la seguridad y salud ocupacional, el comisionado estatal de trabajo ha adoptado reglas que requieren que los patrones le den información a los trabajadores acerca de los productos químicos peligrosos que se encuentran en el trabajo. Estas reglas son iguales a las de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*), y se aplican nada más a las operaciones agrícolas que han empleado a más de 10 trabajadores a la vez en cualquier momento durante los últimos 12 meses, o que mantienen un campo para trabajos temporales.

ADMINISTRACIÓN: *Iowa OSHA Enforcement, Division of Labor, Iowa Workforce Development, Des Moines, Iowa 50319 (515-242-5870)*.

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL (*AMONIA ANHIDRA*)

CONDICIONES: Bajo la ley estatal de seguridad y salud ocupacional, el comisionado estatal de trabajo ha adoptado reglamentos para el almacenamiento y uso de amonía anhidra, la cual se usa como fertilizante (o sea, embono) en la agricultura. Los reglamentos de seguridad sobre la amonía son iguales a los de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*), y se aplican nada más a las operaciones agrícolas que han empleado a más de 10 trabajadores a la vez en cualquier momento durante los últimos 12 meses, o que mantienen un campo para trabajos temporales.

ADMINISTRACIÓN: *Iowa OSHA Enforcement, Division of Labor, Iowa Workforce Development, Des Moines, Iowa 50319 (515-242-5870)*.

SALUD Y SEGURIDAD

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

CONDICIONES: Por lo general, los rancheros y los demás patrones tienen que proteger a los trabajadores contra peligros en el trabajo que pueden resultar en la muerte o en grave daño, y cumplir con todos los reglamentos estatales sobre la seguridad y salud que apliquen a su trabajo.

Más específicamente, el comisionado estatal de trabajo ha adoptado reglas que requieren protecciones en los tractores para no voltearse, y medidas para la seguridad en otro equipo agrícola. Estas reglas son iguales a los reglamentos establecidos por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Salud y Seguridad*), y se aplican nada más a las operaciones agrícolas que han empleado a más de 10 trabajadores a la vez en cualquier momento durante los últimos 12 meses, o que mantienen un campo para trabajos temporales.

ADMINISTRACIÓN: *Iowa OSHA Enforcement, Division of Labor, Iowa Workforce Development, Des Moines, Iowa 50319 (515-242-5870)*.

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE SEGURIDAD DE EMPLEO DE IOWA

CONDICIONES: Cada patrón agrícola que pagó \$20,000 o más en salarios agrícolas en cualquier período de 3 meses (un cuarto del calendario) en el presente año o el año pasado, o que ocupó a 10 o más campesinos por parte de un día en 20 diferentes semanas este año o el año pasado, tiene que pagar impuestos de desempleo al estado. La agencia estatal le da crédito a cada trabajador por la cantidad de salarios reportados por el patrón.

Un campesino desocupado que ha acumulado los créditos necesarios debido a su trabajo con uno o más de estos patrones, y que satisface las otras condiciones del programa, puede calificar para beneficios de desempleo.

ADMINISTRACIÓN: *Unemployment Insurance Services Division, Iowa Workforce Development, Des Moines, Iowa 50319 (515-725-3896)*. Aplicaciones para beneficios de desempleo se pueden hacer en cualquier centro local de IowaWORKS, o en línea, en <https://uicclaims.iwd.iowa.gov/UIInitialClaim/>.

● LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO

CONDICIONES: Los patrones agrícolas que pagaron a lo menos \$2,500 en salarios en efectivo durante el año anterior tienen la responsabilidad de pagar beneficios por incapacidad, los costos médicos y de rehabilitación, y los gastos de entierro, en caso de lesión o muerte de uno de sus trabajadores en el trabajo en el presente año. Los patrones pueden cumplir con esta obligación al obtener seguro de compensación de trabajo.

Un campesino que, al momento de un accidente en el trabajo, estaba trabajando por un patrón agrícola que pagó un total de \$2,500 o más en salarios en el año pasado, tiene derecho a beneficios de compensación de trabajo. Si el daño resulta en la muerte, los beneficios usualmente se le pagan a los dependientes del trabajador.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Workers' Compensation, Iowa Workforce Development, Des Moines, Iowa 50319 (515-725-4120; toll-free 800-645-4583).* Para proteger el derecho de recibir beneficios, un trabajador que se lastima en el trabajo (o un representante del trabajador) debe avisar al patrón sobre el accidente dentro de 90 días después de que ocurre. Cualquier desacuerdo con el patrón o la compañía de seguro tocante a los beneficios de compensación se puede reportar a la División.

● LEY DE ENFERMEDAD OCUPACIONAL DE IOWA

CONDICIONES: Un campesino que resulta incapacitado a causa de una enfermedad relacionada con el trabajo, y que, al momento del último contacto serio con la causa de la enfermedad, estaba trabajando por un patrón agrícola que pagó \$2,500 o más en salarios a sus trabajadores durante el año anterior, generalmente tiene derecho de compensación (incluyendo gastos médicos, pagos semanales por incapacidad, y otros beneficios) pagada por el patrón.

La mayoría de los patrones cumplen con su obligación bajo esta ley al obtener una póliza estándar de seguro de compensación por enfermedad ocupacional.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Workers' Compensation, Iowa Workforce Development, Des Moines, Iowa 50319 (515-725-4120; toll-free 800-645-4583).* Para proteger el derecho de recibir beneficios, un trabajador que está incapacitado debido a una enfermedad ocupacional debe avisar al patrón por escrito dentro de 90 días después de que los primeros síntomas distintos de la enfermedad aparezcan. Cualquier desacuerdo con el patrón o la compañía de seguro tocante a los beneficios de compensación se puede reportar a la División.

SUELDOS Y HORAS

● LEY DEL SUELDO MÍNIMO

CONDICIONES:

Cobertura del Sueldo Mínimo — Los trabajadores agrícolas en Iowa tienen derecho al sueldo mínimo estatal o federal, lo que sea más, únicamente si el empleo satisface ambas de las siguientes condiciones:

- (1) El patrón usó más de 500 días-trabajadores de trabajo agrícola en un cuarto del calendario en el año anterior (por ejemplo, 50 trabajadores empleados por 10 días, 20 trabajadores empleados por 25 días, o cualquier otra combinación que ocurra de enero a marzo, abril a junio, julio a septiembre, u octubre a diciembre).
- (2) El patrón tiene ventas anuales totales de \$300,000 o más.

Sueldo Mínimo — El sueldo mínimo estatal y el sueldo mínimo federal, los dos, ahorita son \$7.25 la hora.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Labor, Iowa Workforce Development, Des Moines, Iowa 50319 (515-281-3606; toll free 800-562-4692).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE COLECCIÓN DE PAGOS DE SALARIOS DE IOWA

CONDICIONES:

Períodos y Días de Pago — Con pocas excepciones, los rancheros y otros patrones tienen que pagar los salarios de sus trabajadores cuando menos una vez por mes, 2 veces por mes, o cada 2 semanas, en días regulares de pago designados de antemano. Un día de pago no puede ocurrir más de 12 días (excluyendo los domingos y días de fiesta legales) después del fin del período de pago correspondiente.

Método de Pago — Los salarios ordinariamente se tienen que pagar en moneda de los EE.UU., o con cheques que prontamente pueden cambiarse por moneda de los EE.UU., sin descuento.

Pago Final — Cuando un trabajador es desocupado o suspendido, el patrón debe pagar los salarios finales hasta el momento de la terminación, no más tarde que el siguiente día regular de pago.

Rebajas del Pago — Un patrón no puede detener ninguna porción de los salarios de un trabajador, a no ser que esto sea exigido o permitido bajo la ley estatal o federal o por orden de la corte, o que la rebaja sea autorizada por escrito por el trabajador para un propósito legal y para el beneficio del mismo trabajador. Con pocas excepciones, no se permite que los patrones hagan ninguna rebaja para pérdidas debido a destrozo o daño a propiedad.

Comprobantes de Pago — En cada día regular de pago, el patrón tiene que dar a cada empleado un comprobante que enseña las horas trabajadas, los salarios ganados, y cada rebaja del salario que se le haya hecho.

Responsabilidad de Salarios No Pagados — Si un contratista agrícola tiene contrato con un productor de semilla o grano para quitar la espiga del maíz, o para polinizar las plantas a mano, y deja de pagar los salarios de sus trabajadores, el productor de la cosecha también tiene la responsabilidad legal de pagar los salarios no pagados.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Labor, Iowa Workforce Development, Des Moines, Iowa 50319 (515-281-3606; toll free 800-562-4692).*

En vez de registrar un reclamo con la División de Trabajo, la ley le da a los trabajadores el derecho de tomar acción legal para recoger salarios no pagados directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE CAMPOS PARA CAMPESINOS MIGRANTES (*CARGOS DE RENTA*)

CONDICIONES: Ningún operador de un campo o cualquier otra persona puede quitar renta o detener otros costos de los salarios de un trabajador migrante por haberle provisto viviendas o facilidades relacionadas, a no ser que se le haya avisado al trabajador de estos cargos antes de la aceptación del empleo.

ADMINISTRACIÓN: *Migrant Labor Camp Program, Bureau of Environmental Health Services, Iowa Department of Public Health, Des Moines, Iowa 50319 (515-281-8561).* Un trabajador que ha tenido renta u otros costos relacionados con una vivienda rebajados de sus salarios sin recibir un aviso de tales cargos antes del empleo, debe ponerse en contacto con el Departamento, o buscar ayuda de un abogado privado o un programa de servicios legales.

● LEY DE IMPUESTOS DE INGRESO NETO PERSONAL

CONDICIONES: Un patrón agrícola que paga \$2,500 o más en salarios totales para trabajo agrícola durante el año, tiene que quitar impuestos federales de ingreso de los salarios de sus empleados agrícolas. En esos casos, el patrón también tiene que quitar impuestos de ingreso *estatales*.

Por otro lado, un patrón que paga menos que \$2,500 durante el año en salarios agrícolas totales, pero que paga \$150 o más en salarios a un trabajador individual ese año, tiene que retener impuestos federales de los salarios de ese trabajador, y por lo mismo estaría obligado a retener impuestos de ingreso *estatales* también.

No más tarde que el 31 de enero del año que sigue — o dentro de 30 días después del último pago de salarios, en el caso de empleo que termina antes del fin del año — el patrón tiene que darle al empleado un comprobante que enseña (1) el nombre, la dirección y el número de identificación del patrón, (2) el nombre, la dirección y el número de Seguro Social del trabajador, (3) el total de salarios pagados durante todo el año, (4) la cantidad total de los impuestos estatales retenidos de su salario, y (5) la cantidad de los impuestos federales retenidos.

ADMINISTRACIÓN: *Iowa Department of Revenue, Des Moines, Iowa 50306 (515-281-3114; toll-free 800-367-3388).*

NOTA ESPECIAL: Aun cuando un patrón agrícola no tiene que quitar impuestos estatales del pago de un empleado, puede ser que el trabajador tenga que mandar un reporte de impuestos al estado, y que deba impuestos al fin del año, dependiendo del ingreso total y otras circunstancias.

TRABAJO DE MENORES

● LEY DE TRABAJO DE MENORES

CONDICIONES:

Menores Migrantes — Los trabajadores menores de edad que viajan de un estado a otro en conexión con empleo agrícola de temporada están sujetos a las siguientes restricciones en el empleo:

Edad Mínima — Por lo general, nadie bajo la edad de 12 años puede ser empleado en trabajo agrícola migratorio en ningún momento, con pago o sin pago.

Permisos de Trabajo — Los muchachos de 12 a 16 años de edad no pueden hacer trabajo agrícola migratorio sin obtener del estado un permiso de trabajo, y se prohíbe que un patrón ocupe a un muchacho de estos para trabajo agrícola sin recibir el permiso. El estado no concederá un permiso para un niño menor de 14 años sin pruebas de edad.

Horas de Trabajo — Un permiso válido de trabajo autoriza empleo de menores solamente de las 5:00 a.m. hasta las 7:30 p.m. (hasta las 9:00 p.m. desde el 1º de junio hasta el Día del Trabajo en septiembre), con estas restricciones adicionales:

Menores de 12 y 13 Años — No pueden trabajar antes de o durante las horas regulares de escuela, en los días cuando hay una escuela pública o privada en sesión y disponible a los niños.

Menores de 14 y 15 Años — Pueden trabajar en cualquier momento durante la sesión del verano.

Horas Máximas — Un trabajador menor de 16 años no puede trabajar más de 8 horas en un día, o más de 40 horas en una semana. Cuando las escuelas están en sesión, el trabajo de estos menores se limite a 4 horas por día y 28 horas por semana.

Períodos de Descanso — Los niños menores de 16 años que trabajan por 5 horas o más en un día, tienen derecho de un período de descanso de cuando menos 30 minutos en algún momento durante el día laboral.

Menores Que no Sean Migrantes — Aparte de trabajo migratorio, discutido arriba, la ley de trabajo de menores *no se aplica* a los niños que trabajan de tiempo parcial en la agricultura, ni a los menores empleados en el verano para quitar la espiga del maíz o polinizar las plantas a mano.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Labor, Iowa Workforce Development, Des Moines, Iowa 50319 (515-281-3606; toll free 800-562-4692).*

● LEY DE EDUCACIÓN OBLIGATORIA

CONDICIONES: Por lo general, cada persona que tiene control de un niño de más de 6 años de edad y bajo la edad de 16, en apropiada condición física y mental, tiene que asegurar que el niño asista a una escuela pública, o ponerlo en una escuela privada aprobada, durante el año escolar que sea localmente designado.

ADMINISTRACIÓN: Esta ley se hace cumplir por los consejos escolares locales, por medio de los oficiales sobre ausencia injustificada y otro personal de presencia escolar.

VIVIENDA

● LEY DE CAMPOS PARA CAMPESINOS MIGRANTES

CONDICIONES:

Permisos — Nadie puede operar un campo para campesinos migrantes sin obtener primero un permiso del estado, y sin tener el permiso puesto visiblemente en la propiedad durante la operación del campo.

Brevemente, un campo para campesinos migrantes es un edificio o vehículo establecido o mantenido como vivienda para 7 o más campesinos migrantes (incluyendo el esposo o la esposa y los hijos de estos trabajadores). Bajo esta definición va incluida cualquier combinación de viviendas que, en conjunto, acomodan a 7 o más migrantes, todos de los cuales trabajan en una u otra ocasión para el mismo patrón.

Normas — Para calificar para un permiso, un campo tiene que cumplir con ciertas normas de salud y seguridad, las cuales están incluidas en los reglamentos estatales de salud pública. Entre muchos otros factores que se consideran en determinar si una vivienda satisface las normas son estos:

- Requisitos sobre el espacio de vivir y dormir
- El sistema de agua
- El sistema de drenaje
- Las facilidades de sanidad (excusados y baños)
- Las facilidades de lavar
- La calefacción
- La iluminación
- El espacio y equipo para cocinar, comer y dormir
- El equipo y los procedimientos para la eliminación de basura
- Equipo y procedimientos de seguridad (incluyendo protección contra incendios)
- Medidas para el control de insectos y roedores

Reportes de Enfermedad — El operador del campo está obligado a reportar inmediatamente, al consejo local de salud, el nombre y la dirección de cualquier residente del campo que tiene una enfermedad contagiosa grave. Asimismo, cualquier caso presunto de intoxicación alimentaria, o incidentes inusuales de una enfermedad con síntomas como fiebre, diarrea, dolor de garganta, vómito o ictericia, tiene que ser reportado a las autoridades locales de salud o al comisionado estatal de salud.

Cargos de Renta — Ningún operador de un campo o ninguna otra persona puede quitar renta o detener otros costos de los salarios de un trabajador migrante, por haberle provisto viviendas o facilidades relacionadas, a no ser que se le haya avisado al trabajador de estos cargos antes de la aceptación del empleo.

ADMINISTRACIÓN: *Migrant Labor Camp Program, Bureau of Environmental Health Services, Iowa Department of Public Health, Des Moines, Iowa 50319 (515-281-8561).*

Kansas

CONTRATISTAS LABORALES Y RECLUTAMIENTO

● LEY DE AGENCIAS PRIVADAS DE EMPLEO

CONDICIONES: Una persona que usa publicidad para reclutar trabajadores que buscan empleo, o que provee información sobre trabajo a los trabajadores que buscan empleo, y que cobran una cuota a los trabajadores para hacerlo, tiene que obtener del departamento estatal de trabajo una licencia para agencias privadas de empleo.

Cada aplicante tiene que pagar una cuota anual de \$25 para la licencia, y poner una fianza en la cantidad de \$500 como seguridad contra violaciones de esta ley.

Entre otros actos prohibidos, es ilegal que una agencia de empleo publique cualquier anuncio falso o fraudulento, o que dé información falsa a un trabajador acerca de trabajo o empleo.

ADMINISTRACIÓN: *Employment Standards Division, Kansas Department of Labor, Topeka, Kansas 66603 (785-296-5000, extension 1068).*

● LEYES DE PROTECCIÓN DE EMPLEADOS (*REGISTRO DE CONTRATISTAS AGRÍCOLAS*)

CONDICIONES: Cualquier persona (aparte de los rancheros, y los operadores de segadoras por contrato) que trae a un campesino migrante para Kansas, o que tiene responsabilidad de conseguirles empleo, tiene que registrarse con una oficina local del servicio estatal de empleo.

Al momento de registrarse, el contratista tiene que dar a la agencia una lista de los nombres y números de Seguro Social de todos los trabajadores migrantes a que el contratista sirve, y los nombres de los rancheros a que los servicios de reclutamiento se le están proveyendo.

Los rancheros y los negocios que emplean a trabajadores agrícolas migrantes en Kansas tienen que pagarle los salarios directamente a cada trabajador individual. Ningún pago de esos se puede hacer a ningún contratista.

ADMINISTRACIÓN: *Workforce Services Division, Kansas Department of Commerce, Topeka, Kansas 66612 (785-296-3481).*

DERECHOS CIVILES

● LEY CONTRA DISCRIMINACIÓN DE KANSAS

CONDICIONES: Es ilegal que un ranchero o cualquier otro patrón con 4 o más trabajadores rehuse a ocupar a un aplicante para trabajo, que desocupe a un empleado, que segregue o haga otras distinciones entre los aplicantes o empleados, o que discrimine de cualquier otro modo en contra de tales individuos, a base de raza, religión, color, sexo, incapacidad, origen nacional, o ascendencia, sin tener un motivo válido relacionado con el negocio.

Además, es contra la ley que estos patrones desparramen cualquier anuncio, o que usen cualquier aplicación de empleo, que indique una preferencia o discriminación respecto a raza, religión, color, sexo, incapacidad, origen nacional, o ascendencia.

Se prohíben también prácticas parecidas que sean cometidas por una agencia de empleo o por una unión.

ADMINISTRACIÓN: *Kansas Human Rights Commission, Topeka, Kansas 66612 (785-296-3206).* Un trabajador afectado por un acto ilegal de discriminación en el empleo puede registrar una queja con la Comisión, no más tarde que 6 meses después de la violación.

Después de que el caso sea cerrado, un trabajador que ha sometido una queja con la Comisión y que no queda satisfecho con la decisión final, puede tomar acción legal contra la persona acusada en la queja directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY ESTATAL DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO POR EDAD

CONDICIONES: Por lo general, se prohíbe que un patrón con 4 o más trabajadores discrimine en contra de un trabajador de 40 años de edad o más, al desocuparlo, segregarlo, rehusar a ocuparlo, o discriminar de otro modo contra el trabajador, por motivo de su edad. Actos similares de discriminación por edad, que sean cometidos por agencias de empleo y organizaciones laborales, también son ilegales.

Sin embargo, no es contra la ley (1) que un patrón haga decisiones de empleo a base de edad, cuando la edad es una calificación ocupacional auténtica y necesaria para la operación normal del negocio, o (2) que el patrón cumpla con los términos de un sistema de antigüedad — donde el pago se basa en el tiempo que tiene cada trabajador con el patrón — o un plan de beneficios de empleo, cuando tal sistema es auténtico y no tiene la intención de evitar los propósitos de la ley.

ADMINISTRACIÓN: *Kansas Human Rights Commission, Topeka, Kansas 66612 (785-296-3206).*

NOTA ESPECIAL: Sin el permiso del trabajador, es contra esta ley que un patrón reduzca el sueldo o salario de un trabajador como un modo de eliminar discriminación ilegal de salarios.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY DE PESTICIDAS DE KANSAS

CONDICIONES:

Negocios de Pesticidas — Por lo general, ninguna compañía o individuo puede involucrarse en el negocio de aplicar pesticidas en propiedad ajena por dinero o ganancia, sin tener una licencia para negocios de pesticidas. Entre otras condiciones, la concesión de una licencia requiere el pago de una cuota de solicitud o renovación, así como pruebas de responsabilidad financiera, en forma de una fianza o seguro que cubre daño potencial debido a accidentes con pesticidas.

Aplicadores Comerciales — Es generalmente ilegal que una persona use cualquier pesticida de uso restringido, sin tener un certificado de aplicador comercial, o a no ser que la persona esté trabajando bajo la supervisión de un aplicador certificado. Los solicitantes para un certificado comercial tienen que pagar una cuota de solicitud y pasar un examen escrito que muestre conocimiento adecuado acerca del uso apropiado de pesticidas restringidos.

Aplicadores Privados — Los productores agrícolas que tienen planes de usar pesticidas restringidos en sus propias cosechas tienen que aplicar para un certificado para aplicadores privados, el cual puede ser concedido únicamente si el solicitante pasa un examen de libro abierto indicando su conocimiento de los problemas con pesticidas, los procedimientos de almacenamiento, uso y disposición, las etiquetas de pesticidas, y la seguridad con pesticidas, entre otros asuntos.

Actos Prohibidos — Nadie puede usar un pesticida en una manera en conflicto con las instrucciones en la etiqueta del producto, o guardar o tirar un pesticida o envase de pesticidas en una manera que podría causar daño a gente, vegetación, cosechas, ganado o vida salvaje. Entre otras violaciones, es ilegal que una persona que debe tener una licencia o certificado bajo esta ley (1) opere equipo defectivo o peligroso, (2) deje de mantener registros o hacer reportes obligatorios, o (3) use cualquier método o material sin considerar la salud, seguridad o bienestar del público.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticide and Fertilizer Program, Kansas Department of Agriculture, Manhattan, Kansas 66502 (785-564-6688)*. Una persona que sufre daño a causa del uso de pesticidas por otra persona, debe reportar el incidente a esta agencia dentro de 60 días después de que ocurre.

● LEY DE AMONIA ANHIDRA DE KANSAS

CONDICIONES: Esta ley controla el manejo, almacenamiento y transportación de amonia anhidra, un producto químico peligroso que se usa como fertilizante en la agricultura.

Sistemas de Transporte en Rancho — Los tanques montados en vehículos de rancho y usados para transportar amonia anhidra a la labor, tienen que ser contruidos de acuerdo con especificaciones detalladas sobre la seguridad. Cada tanque tiene que llevar los calibradores, válvulas y mangueras especificados en los reglamentos, y ser marcado con cierta información de identificación y aviso. En la treila que lleva el tanque, o dentro del vehículo que estira la treila, se requiere que se lleve un envase con 5 galones de agua para casos de emergencia.

Sistemas de Aplicación en Rancho — Los envases montados en tractores u otras herramientas de rancho y usados para la aplicación de amonia, deben ser contruidos, equipados y montados de acuerdo con los reglamentos, y marcados con información y avisos sobre la seguridad. Tiene que haber 5 galones de agua limpia en el tractor o en la treila donde está montado el envase de amonia, en caso de la exposición accidental de un trabajador.

Actos Prohibidos — Entre otras violaciones, es contra esta ley usar equipo dedicado para el manejo de amonia, cuando el equipo esté descompuesto o de otro modo peligroso.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticide and Fertilizer Program, Kansas Department of Agriculture, Manhattan, Kansas 66502 (785-564-6688)*.

RELACIONES LABORALES Y REPRESENTACIÓN DE UNIÓN

● LEY DE RELACIONES DE EMPLEO AGRÍCOLA

CONDICIONES:

Derechos de Trabajadores — Los trabajadores del campo tienen el derecho de formar, hacerse miembros de, y participar en las actividades de organizaciones laborales de su propia preferencia, para el propósito de negociar con sus patrones sobre quejas y las condiciones del empleo. Los campesinos también tienen el derecho de no involucrarse en estas actividades, y no se le puede exigir que un trabajador se haga miembro de una unión como una condición de empleo.

Reconocimiento de Uniones — Cuando el 30 por ciento o más de los trabajadores en una operación agrícola o en una unidad de trabajo sometan una petición pidiendo que el estado certifique una cierta organización como su representante de negociación, y su patrón ha tenido por lo menos 6 trabajadores trabajando por 20 días o más en cualquier mes durante los 6 meses antes de que sea sometida la petición, la agencia estatal tiene que conducir una elección de boleta secreta para determinar los deseos de los trabajadores. Cada trabajador debe tener la oportunidad de votar para la organización laboral de su preferencia, o de votar contra representación ninguna. Cualquier organización que sea certificada por el estado de resulta de una elección está obligada a representar a todos los trabajadores en la unidad de trabajo afectada, aunque no sean miembros de la organización. Con unas excepciones, los trabajadores también pueden pedir una elección cuando crean que una mayoría de ellos ya no quieren ser representados.

Prácticas Prohibidas — Entre otros actos ilegales bajo esta ley, los patrones agrícolas y sus agentes no pueden (1) obstruir a los campesinos en el uso de los derechos mencionados arriba, (2) dominar o entremeterse en la formación o administración de una organización laboral agrícola, (3) promover u oponerse a membresía en una organización laboral, o (4) negar a juntarse o negociar en buena fe con los representantes de organizaciones certificadas o reconocidas.

ADMINISTRACIÓN: *Agricultural Labor Relations Board, Kansas Department of Labor, Topeka, Kansas 66603.*

NOTA ESPECIAL: Esta agencia se pone en función únicamente cuando una queja sea sometida al Secretario de Agricultura estatal, afirmando la existencia de una disputa. *En este momento, el Consejo de Relaciones Laborales Agrícolas está inactivo.*

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE SEGURIDAD DE EMPLEO

CONDICIONES: Cada patrón agrícola que pagó \$20,000 o más en salarios agrícolas en cualquier período de 3 meses (un cuarto del calendario) en el presente año o el año pasado, o que ocupó a 10 o más campesinos por parte de un día en 20 diferentes semanas este año o el año pasado, tiene que pagar impuestos de desempleo al estado. La agencia estatal le da crédito a cada trabajador por la cantidad de salarios reportados por el patrón.

Un campesino desocupado que ha acumulado los créditos necesarios debido a su trabajo con uno o más de estos patrones, y que satisface las otras condiciones del programa, puede calificar para beneficios semanales de desempleo.

ADMINISTRACIÓN: *Unemployment Insurance Division, Kansas Department of Labor, Topeka, Kansas 66603 (785-575-1460).* Aplicaciones para beneficios de desempleo se pueden hacer por teléfono, a 800-292-6333 (sin costo), o en línea, en www.getkansasbenefits.gov/BenefitsStartMenu.aspx.

SUELDOS Y HORAS

● LEYES DE PAGO DE SALARIOS

CONDICIONES:

Períodos de Pago — Los patrones deben pagar los salarios de sus trabajadores cuando menos una vez por mes, en días regulares de pago designados de antemano por el patrón. El fin del período de pago para el cual se está pagando los salarios, no puede caer más de 15 días antes del día de pago.

Pago Final — Cuando un patrón desocupe a un trabajador o el trabajador deja su trabajo, el patrón tiene que pagar los salarios finales no más tarde que el siguiente día regular de pago.

Método de Pago — Los salarios generalmente se tienen que pagar en moneda legal de los EE.UU., con cheques que pueden cambiarse en la comunidad local, por depósito directo a un banco seleccionado por el empleado, o por medio de una tarjeta de pago o de débito.

Rebajas de Salarios — Por lo general, es ilegal que un patrón detenga cualquier parte de los salarios de un trabajador, a no ser que (1) el patrón sea obligado o autorizado para hacerlo bajo la ley estatal o federal, (2) las rebajas sean para cuidado médico o servicios médicos documentados, sin ningún beneficio al patrón, o (3) las rebajas sean autorizadas por escrito por el trabajador, para un propósito legal al beneficio del mismo trabajador.

Excepción — Un patrón puede retener una porción de los salarios de un trabajador para el pago de un préstamo hecho por el patrón, para recoger un sobrepago, o para recoger el costo de artículos provistos por el patrón (como uniformes de trabajo, por ejemplo), siempre y cuando (1) haya un acuerdo firmado por el patrón y el trabajador, permitiendo el arreglo, y (2) las cantidades rebajadas bajo el acuerdo no reduzcan el pago neto debajo del sueldo mínimo federal o estatal que se aplique.

Notificaciones — A la solicitud de un empleado, el patrón tiene que (1) avisarle por escrito tocante al sueldo y a la fecha y lugar de pago, (2) darle aviso escrito de antemano de cualquier cambio en estas condiciones, (3) proveer aviso escrito sobre los beneficios a los cuales el trabajador tiene derecho, y (4) dar al trabajador un comprobante que enseñe cada rebaja individual de su salario para cada período de pago en que se hagan rebajas.

ADMINISTRACIÓN: *Employment Standards Division, Kansas Department of Labor, Topeka, Kansas 66603 (785-296-5000, extension 1068).*

● LEYES DE PROTECCIÓN DE EMPLEADOS (*PAGOS DE SALARIOS A TRABAJADORES MIGRANTES*)

CONDICIONES: Los rancheros y otros establecimientos agrícolas que emplean a trabajadores migrantes, y los agentes de estos patrones que tienen responsabilidad de pagar los salarios de los trabajadores, tienen que pagar los salarios directamente a cada trabajador individual. El pago de salarios no se puede encargar a un contratista de ninguna manera.

ADMINISTRACIÓN: *Workforce Services Division, Kansas Department of Commerce, Topeka, Kansas 66612 (785-296-3481).*

En vez de registrar una queja con el Departamento, la ley le da a los trabajadores el derecho de tomar acción legal en la corte civil para hacer cumplir estas condiciones de ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEY DE RETENCIÓN Y DECLARACIÓN DE IMPUESTOS ESTIMADOS DE KANSAS

CONDICIONES: Un patrón agrícola que paga \$2,500 o más en salarios totales para trabajo agrícola durante el año, tiene que quitar impuestos federales de ingreso de los salarios de sus empleados agrícolas. En esos casos, el patrón también tiene que quitar impuestos de ingreso *estatales*.

Por otro lado, un patrón que paga menos que \$2,500 durante el año en salarios agrícolas totales, pero que paga \$150 o más en salarios a un trabajador individual ese año, tiene que retener impuestos federales de los salarios de ese trabajador, y por lo mismo estaría obligado a retener impuestos de ingreso *estatales* también.

No más tarde que el 31 de enero del año que sigue, el patrón tiene que darle al empleado un comprobante que enseña la cantidad total de los salarios pagados durante el año, y la cantidad total de los impuestos quitados de su salario, si lo hay.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Taxation, Kansas Department of Revenue, Topeka, Kansas 66612 (785-296-6121).*

NOTA ESPECIAL: Aun cuando un patrón agrícola no tiene que quitar impuestos estatales del pago de un empleado, puede ser que el trabajador tenga que mandar un reporte de impuestos al estado, y que deba impuestos al fin del año, dependiendo del ingreso total y otras circunstancias.

TRABAJO DE MENORES

● LEY DE ASISTENCIA ESCOLAR OBLIGATORIA

CONDICIONES: Con pocas excepciones, cada padre, madre o guardián en Kansas que tiene control de un niño que ha cumplido 7 años de edad, pero que está bajo la edad de 18, tiene que asegurar que el niño asista a (1) una escuela pública, por todo el término escolar prescrito, o (2) una escuela privada, sectaria o parroquial que tiene instrucción competente, por un período de tiempo sustancialmente equivalente.

ADMINISTRACIÓN: Al nivel local, esta ley se hace cumplir por los consejos escolares locales. Cada consejo tiene que designar cuando menos un oficial de asistencia escolar, que tiene la responsabilidad de vigilar el cumplimiento con la ley de presencia escolar obligatoria.

Cuando un niño bajo la edad de 13 años no esté asistiendo a la escuela como es debido, el oficial local de asistencia escolar generalmente tiene que reportar el caso al *Kansas Department for Children and Families, Topeka, Kansas 66612 (785-296-3271).*

Casos del ausentismo escolar de los niños de 13 años de edad o mayor, se reportan al fiscal del distrito o del condado.

Kentucky

DERECHOS CIVILES

● LEY DE DERECHOS CIVILES

CONDICIONES: Con ciertas excepciones, es ilegal que un patrón que tiene 8 o más empleados en Kentucky en cada una de 20 o más semanas en el presente año o en el año pasado, rehuse a ocupar a un aplicante para trabajo, desocupe a un trabajador, o discrimine en cualquier otra manera en contra de una persona con respecto a los salarios o las condiciones de empleo, por razón de su raza, color, religión, origen nacional, sexo o edad (40 años o mayor), o porque fuma o no fuma.

También es contra la ley que un patrón de estos segregue o clasifique a los aplicantes o trabajadores, por cualquiera de los mismos motivos, en una manera que podría limitar la oportunidad de trabajo o de otro modo afectar negativamente el empleo.

Se prohíben actos similares de discriminación cometidos por agencias de empleo y organizaciones laborales.

ADMINISTRACIÓN: *Enforcement Branch, Kentucky Commission on Human Rights, Louisville, Kentucky 40202 (502-595-4024; toll-free 800-292-5566)*. Una persona que se ha sometido a un acto ilegal de discriminación en el empleo puede registrar una queja con la Comisión, a cualquier momento dentro de 180 días después de que ocurrió el acto.

En vez de registrar un reclamo o una queja con la Comisión, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para enforzar estas provisiones, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEY DE DISCRIMINACIÓN EN SALARIOS

CONDICIONES: Se le prohíbe a los patrones que emplean a 2 o más trabajadores por 20 o más semanas durante este año o el año pasado, que paguen salarios a un trabajador a un sueldo que sea menos que el sueldo pagado a un trabajador del otro sexo para trabajo que requiere la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad.

Sin embargo, esta provisión no hace ilegal el pago de sueldos distintos según los años de servicio que tenga cada trabajador, o ningún otro sistema que no discrimine a base de sexo.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Employment Standards, Apprenticeship, and Mediation, Department of Workplace Standards, Frankfort, Kentucky 40601 (502-564-1524)*.

En vez de registrar un reclamo o una queja con esta agencia, la ley le da a los trabajadores afectados por discriminación en salarios el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir estas provisiones, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Una demanda no se puede comenzar más tarde que 6 meses después de que ocurrió la violación.

NOTA ESPECIAL: Es contra esta ley que un patrón reduzca el sueldo o salario de un trabajador como un modo de eliminar discriminación ilegal de salarios.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY ESTATAL DE ALMACENAMIENTO, USO Y APLICACIÓN DE FERTILIZANTES Y PESTICIDAS DE 1996

CONDICIONES: Nadie puede aplicar pesticidas a propiedad ajena, por dinero o ganancia, sin obtener primero una licencia del estado. Para calificar para una licencia, el solicitante tiene que (1) pagar una cuota anual de licencia, así como también una cuota para la inspección de cada avión, helicóptero, y pieza de equipo de suelo que se va a licenciar, y (2) pasar un examen que muestre el conocimiento del uso apropiado del equipo para pesticidas, los peligros asociados con la aplicación de pesticidas, la manera de calcular las concentraciones de pesticidas, la identificación de pestes, la ropa y el equipo de protección, la eliminación de pesticidas, y las leyes y los reglamentos estatales y federales sobre pesticidas. Los que trabajan con los aplicadores de pesticidas, y que aplican pesticidas a mano o como operadores encargados de equipo de pesticidas, también tienen que ser licenciados.

Entre otras violaciones mencionadas en la ley, es ilegal que un aplicador licenciado deje de mantener registros o hacer reportes cuando se le requieren, que opere equipo que no tenga licencia o que sea peligroso, o que opere en una manera defectiva o descuidada.

Además, es un delito que cualquier persona, con licencia o sin licencia, (1) use un pesticida registrado en contra de las instrucciones y advertencias en la etiqueta del producto, (2) que compre, use o supervise el uso de un pesticida de uso controlado sin tener una licencia apropiada, o (3) que guarde o deseche un pesticida, o envase de pesticida, en una manera que podría causar daño a gente, vegetación, cosechas, ganado, vida salvaje, o insectos polinizantes.

ADMINISTRACIÓN: *Agriculture Branch, Division of Environmental Services, Office of Consumer and Environmental Protection, Kentucky Department of Agriculture, Frankfort, Kentucky 40601 (502-782-9240)*.

NOTA ESPECIAL: Una persona que ha sufrido daño debido a una aplicación de pesticidas debe reportar el incidente al Departamento no más tarde que 60 días después de que ocurrió el daño. Llame sin costo al 866-289-0001, y diga que quiere someter una queja.

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE KENTUCKY (COMUNICACIÓN DE RIESGOS)

CONDICIONES: Bajo la autoridad de la ley estatal sobre la seguridad y salud ocupacional, el estado ha adoptado reglas que requieren que los patrones le den información a los trabajadores acerca de los productos químicos peligrosos que encuentran en el trabajo. Estas reglas son iguales a las de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*), y se aplican a todos los patrones agrícolas, trabajadores agrícolas, y lugares de trabajo agrícola.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Occupational Safety and Health Compliance, Kentucky Department of Workplace Standards, Frankfort, Kentucky 40601 (502-564-3218).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE KENTUCKY (AMONIA ANHIDRA)

CONDICIONES: Bajo la ley estatal de seguridad y salud ocupacional, el estado ha adoptado reglamentos para el almacenamiento y uso de amonía anhidra. Estos reglamentos son iguales a los de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*), y se aplican a todos los patrones agrícolas, trabajadores agrícolas, y lugares de trabajo agrícola.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Occupational Safety and Health Compliance, Kentucky Department of Workplace Standards, Frankfort, Kentucky 40601 (502-564-3218).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

SALUD Y SEGURIDAD

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE KENTUCKY

CONDICIONES: Por lo general, los rancheros y los demás patrones tienen que proteger a los trabajadores contra peligros en el trabajo que pueden resultar en la muerte o en grave daño, y cumplir con todos los reglamentos estatales sobre la seguridad y salud que apliquen a su trabajo.

Más específicamente, el estado ha adoptado reglas que requieren protecciones en los tractores para no voltearse, y medidas para la seguridad en otro equipo agrícola. Estas reglas son iguales a los reglamentos establecidos por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Salud y Seguridad*), y se aplican a todos los patrones agrícolas, trabajadores agrícolas, y lugares de trabajo agrícola.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Occupational Safety and Health Compliance, Kentucky Department of Workplace Standards, Frankfort, Kentucky 40601 (502-564-3218).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE COMPENSACIÓN DE DESEMPLEO

CONDICIONES: Un ranchero u otro patrón agrícola que pagó \$20,000 o más en salarios agrícolas en cualquier período de 3 meses (un cuarto del calendario) en el presente año o el año pasado, o que ocupó a 10 o más campesinos por parte de un día en 20 diferentes semanas este año o el año pasado, tiene que pagar impuestos de desempleo al estado. La agencia estatal le da crédito a cada trabajador por la cantidad de salarios reportados por el patrón.

Un campesino desocupado que ha acumulado los créditos necesarios debido a su trabajo con uno o más de estos patrones, y que satisface las otras condiciones del programa, puede calificar para beneficios semanales de desempleo.

ADMINISTRACIÓN: *Office of Employment and Training, Kentucky Department of Workforce Investment, Frankfort, Kentucky 40601 (502-564-5331)*. Los trabajadores desocupados que creen que puedan ser elegibles para beneficios de desempleo pueden hacer una aplicación en línea, en uiclaims.des.ky.gov/ebenefit/.

SUELDOS Y HORAS

● LEYES DE PAGO DE SALARIOS (*SOBRETIEPO DEL SÉPTIMO DÍA*)

CONDICIONES: Los rancheros y otros patrones en el estado que permiten que un trabajador trabaje 7 días en una sola semana, tienen que pagarle tiempo y medio para las horas trabajadas en el séptimo día, pero solamente si se ha permitido que trabajara más de 40 horas esa semana.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Employment Standards, Apprenticeship, and Mediation, Department of Workplace Standards, Frankfort, Kentucky 40601 (502-564-1524)*.

● LEY DEL SUELDO MÍNIMO (*PERÍODOS DE COMER Y DESCANSAR*)

CONDICIONES: Los patrones agrícolas tienen que proveer a los trabajadores (1) una pausa razonable para comer cada día, no más antes que 3 horas ni más tarde que 5 horas después del comienzo del día de trabajo, y (2) un período de descanso de a lo menos 10 minutos durante cada 4 horas de trabajo.

Para los trabajadores que trabajen por horas o por un salario fijo, el período de descanso cuenta como tiempo de trabajo pagado y tiene que ser provisto además del período regular de comida.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Employment Standards, Apprenticeship, and Mediation, Department of Workplace Standards, Frankfort, Kentucky 40601 (502-564-1524)*.

En vez de registrar un reclamo o una queja con esta agencia, la ley le da a los trabajadores a quienes se les hayan negado períodos de comida o descanso, el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir estas condiciones de ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEYES DE PAGO DE SALARIOS

CONDICIONES:

Días de Pago — Cada patrón agrícola tiene que pagar los salarios de cada trabajador cuando menos 2 veces por mes, y ningún día de pago puede ocurrir más de 18 días después del fin del período de pago. Un trabajador que está ausente o por cualquier otra razón no recibe sus salarios en el día de pago designado, tiene que recibir sus salarios dentro de 6 días después de que las pida.

Pago Final — A un trabajador que deja o pierde su trabajo, se le deben pagar todas sus salarios no más tarde que el siguiente día regular de pago, o dentro de 14 días después de la terminación, lo que ocurra más tarde.

Rebajas de Pago — Ningún patrón puede hacer una rebaja de los salarios de un trabajador, a no ser que la rebaja sea autorizada por ley local, estatal o federal, o autorizada por escrito por el trabajador para algún beneficio legal. Por lo general, es ilegal que un patrón haga una rebaja para cubrir multas, la quebrada de artículos, pérdidas a causa de propiedad perdida o robada, o pérdidas por daño a propiedad.

Comprobantes de Pago — Se requiere a todos los patrones agrícolas que emplean a 10 o más trabajadores, y que hacen cualquier rebaja de su pago, que le den a cada trabajador al tiempo de pago un comprobante que enseñe la cantidad de cada deducción y el propósito general de ella.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Employment Standards, Apprenticeship, and Mediation, Department of Workplace Standards, Frankfort, Kentucky 40601 (502-564-1524)*.

En vez de registrar un reclamo o una queja con esta agencia, la ley le da a los trabajadores que no han recibido su pago de acuerdo con estas condiciones de ley, el derecho de demandar al patrón en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEY DE IMPUESTOS DE INGRESO

CONDICIONES: Un patrón agrícola que paga \$2,500 o más en salarios totales para trabajo agrícola durante el año, tiene que quitar impuestos federales de ingreso de los salarios de sus empleados agrícolas. En esos casos, el patrón también tiene que quitar impuestos de ingreso *estatales*.

Por otro lado, un patrón que paga menos que \$2,500 durante el año en salarios agrícolas totales, pero que paga \$150 o más en salarios a un trabajador individual ese año, tiene que retener impuestos federales de los salarios de ese trabajador, y por lo mismo estaría obligado a retener impuestos de ingreso *estatales* también.

No más tarde que el 31 de enero del año que sigue — o en el día del último pago de salarios, en el caso de empleo que termina antes del fin del año — el patrón tiene que darle al empleado un comprobante que enseña (1) el nombre del patrón, (2) el nombre y el número de Seguro Social del trabajador, (3) la cantidad total de los salarios pagados durante el año, y (4) la cantidad de los impuestos quitados de su salario.

ADMINISTRACIÓN: *Individual Income and Withholding Tax Division, Office of Income Taxation, Kentucky Department of Revenue, (502-564-7007, extension 7552).*

NOTA ESPECIAL: Aun cuando un patrón agrícola no tiene que quitar impuestos estatales del pago de un empleado, puede ser que el trabajador tenga que mandar un reporte de impuestos al estado, y que deba impuestos al fin del año, dependiendo del ingreso total y otras circunstancias.

TRABAJO DE MENORES

● LEY DE ASISTENCIA ESCOLAR OBLIGATORIA

CONDICIONES: Por lo general, cada persona que vive en Kentucky y tiene control de un niño que tiene a lo menos 6 años de edad, pero que no ha cumplido los 18, tiene que mandar el niño a una escuela pública para el término escolar completo. Este requisito se aplica aunque la residencia del niño en Kentucky sea de temporada, o el padre, madre o guardián del niño sea residente de otro estado.

ADMINISTRACIÓN: La ley de asistencia escolar se hace cumplir por los distritos escolares públicos locales.

Louisiana

CONTRATISTAS LABORALES Y RECLUTAMIENTO

● LEY DE SERVICIO PRIVADO DE EMPLEO

CONDICIONES: Esta ley controla la operación de las personas y los negocios privados que cobran cuotas a los trabajadores para conseguirles empleo.

Licencias — Nadie puede operar o publicar un servicio que cobra dinero a los trabajadores para ponerlos en trabajos, sin obtener una licencia del estado que lo autorice primero. Como condiciones para una licencia, los aplicantes tienen que pagar una cuota anual de \$200 para la licencia, una cuota de \$300 para la investigación inicial, y \$100 para la administración de un examen.

Fianza — Los aplicantes tienen que obtener y mantener en efecto una fianza de \$5,000, cubriendo daños que pueden resultar de la operación del negocio.

Cuotas para Servicios — Las cuotas que cobran los servicios de empleo tienen que ser razonables, y están sujetas a varias restricciones y condiciones.

Actos Prohibidos — Entre otras violaciones mencionadas en la ley, los servicios privados de empleo no deben (1) compartir las cuotas que reciben de los trabajadores con los patrones que los ocupan, (2) publicar a propósito cualquier información falsa, fraudulenta o engañosa que sea relacionada al trabajo o empleo, o (3) mandar a un trabajador a un lugar donde se está llevando a cabo una huelga u otra disputa.

ADMINISTRACIÓN: *Office of Workforce Development, Louisiana Workforce Commission, Baton Rouge, Louisiana 70804 (225-342-2679)*. Esta agencia se encarga de las licencias de servicios privados de empleo, y de la investigación y resolución de quejas relacionadas.

DERECHOS CIVILES

● LEY DE DISCRIMINACIÓN DE EMPLEO DE LOUISIANA

CONDICIONES: Con pocas excepciones, es contra la ley que un patrón que tiene 20 trabajadores o más en cada día de trabajo durante 20 semanas o más este año o el año pasado, rehuse a ocupar a un aplicante para trabajo, desocupe a un empleado, o de otro modo discrimine en contra o a favor de un individuo con respecto a salarios o las condiciones de empleo, por razón de raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad (40 años o más), incapacidad, rasgo de célula falciforme, o información genética protegida.

Asimismo, ningún patrón debe disciplinar o desocupar a un veterano por ausentarse del trabajo para asistir a citas médicas que se requieren para recibir beneficios de veteranos.

Los patrones que tienen *más de 25 empleados* en cada día de trabajo durante 20 semanas o más no pueden rehusar a promover a una mujer empleada a causa de embarazo o parto, o negarle a una empleada los mismos beneficios y privilegios de empleo que reciben los otros empleados.

ADMINISTRACIÓN: *Louisiana Commission on Human Rights, Office of the Governor, Baton Rouge, Louisiana 94094 (225-342-6969)*. Un trabajador que cree que se ha sometido a discriminación ilegal en el empleo bajo esta ley, puede someter una queja a la Comisión dentro de 180 días después de que ocurrió el acto.

En vez de someter una queja a la Comisión, un trabajador puede sentar una demanda en contra del patrón, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Por lo general, una demanda de este tipo no se puede comenzar más temprano que un año después de que la discriminación ocurrió, y el trabajador tiene que avisarle al patrón a lo menos 30 días antes de archivar la demanda.

● LEYES LABORALES ESTATALES (*DERECHOS DE INDIVIDUOS*)

CONDICIONES:

Derechos Políticos — Ningún patrón que regularmente emplea a 20 o más trabajadores puede prohibir o prevenir que los trabajadores participen en la política o corran para un oficio público. Ningún patrón de éstos tampoco no puede controlar las actividades políticas de sus trabajadores, o influir las actividades políticas de un trabajador, con amenazas de despido.

Opiniones Políticas — Es ilegal que cualquier ranchero, gerente, supervisor, u otro empleador de trabajadores obreros, a pesar de la cantidad de ellos, desocupe a un trabajador antes de que se acabe el trabajo, por motivo de las opiniones políticas del trabajador, o que controle el voto o limite su derecho de votar por medio de un acuerdo o contrato de cualquier índole.

Compras Forzadas — Un patrón no puede exigir a uno de sus empleados, que haga negocio con o que compre comida, ropa o mercancía de cualquier clase (menos uniformes de trabajo) de una cierta persona o tienda, y no puede castigar a un trabajador que rehuse a hacerlo.

Represalia — Se le prohíbe a todos los patrones en Louisiana, que desocupen o discriminen de cualquier otro modo en contra de un empleado sólo porque el empleado haya dado testimonio en una investigación, audiencia o juicio relacionado al enforzamiento de una ley estatal de trabajo.

ADMINISTRACIÓN: *Office of Workforce Development, Louisiana Workforce Commission, Baton Rouge, Louisiana 70804 (225-342-2679)*. Esta agencia puede tomar acción legal en la corte del distrito para corregir y prevenir violaciones de estas condiciones de ley.

Con respecto a una violación de los derechos políticos mencionados arriba, un trabajador tiene derecho de sentar una demanda en contra del acusado para daños, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY DE PESTICIDAS DE LOUISIANA

CONDICIONES:

Aplicadores Privados — Es ilegal que un productor agrícola aplique pesticidas de uso restringido a sus propias cosechas, a no ser que sea certificado por el estado como aplicador privado. Se le puede dar la certificación solamente después de que el solicitante muestre satisfactoriamente su conocimiento de las leyes, reglamentos y prácticas de seguridad que se aplican a los pesticidas restringidos. Además de su propio uso de estos productos, los aplicadores privados certificados tienen autoridad de supervisar la aplicación de pesticidas restringidos por personas competentes que no están certificados.

Aplicadores Comerciales — Es contra la ley que cualquier persona, por dinero o ganancia, aplique un pesticida restringido en propiedad ajena, a no ser que sea certificado como aplicador comercial. Entre otros requisitos, los aplicadores comerciales tienen que pasar un examen que muestre conocimiento y competencia en el uso y aplicación segura de los productos restringidos. Los aplicadores comerciales certificados pueden supervisar la aplicación de estos productos sobre el terreno, por individuos competentes no certificados, pero no pueden supervisar la aplicación de ningún pesticida desde el aire por una persona que no sea certificada.

Licencias para Dueños y Operadores — Aparte de los requisitos para la certificación, alguien que tiene u opera un negocio comercial para la aplicación de pesticidas tiene que obtener una licencia. Como condición de recibir una licencia, el dueño u operador tiene que obtener una fianza o una póliza de seguro en la cantidad de \$25,000 a \$50,000, según el índole de la operación.

Actos Prohibidos — Entre muchas otras violaciones especificadas en la ley, es ilegal que alguien envuelto en la aplicación o uso de pesticidas en Louisiana (1) opere equipo defectivo o peligroso, (2) opere en una manera defectiva o descuidada, (3) deje de mantener registros obligatorios, (4) aplique un pesticida de uso controlado sin tener la certificación apropiada o sin supervisión necesaria, (5) permita la aplicación de pesticidas restringidos por una persona no certificada sin la presencia de un aplicador certificado, cuando se requiere su presencia, y (6) aplique cualquier pesticida en una manera en contra de las instrucciones en la etiqueta del producto.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticide and Environmental Programs Division, Louisiana Department of Agriculture and Forestry, Baton Rouge, Louisiana 70806 (225-922-1234; toll-free 866-927-2476).* Una persona que ha sufrido daño debido al uso de pesticidas por otra persona, puede someter una queja al Departamento, dentro de 15 días del incidente o del descubrimiento del daño, lo que ocurra más tarde.

Como una alternativa, una persona que sufre daño causado por un negocio de pesticidas puede demandarle a la fianza o seguro, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEY DE PESTICIDAS DE LOUISIANA (APLICADORES AÉREOS)

CONDICIONES:

Certificación — Nadie puede aplicar pesticidas desde un avión o un helicóptero sin estar certificado como aplicador comercial aéreo.

Normas de Aplicación — Con la sola excepción de aplicadores del control de zancudos, los aplicadores comerciales que aplican pesticidas desde el aire tienen que cumplir con requisitos muy específicos sobre el equipo aéreo de rociar y restricciones sobre la cantidad de pesticidas aplicados a cada acre de tierra.

Límites de Tiempo y Localidad — Se prohíbe la aplicación aérea de pesticidas cuando está lloviendo. Por lo general, ningún pesticida se puede aplicar del aire dentro de 100 pies de una estructura ocupada, o dentro de 1,000 pies de una escuela durante las horas escolares normales.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticide and Environmental Programs Division, Louisiana Department of Agriculture and Forestry, Baton Rouge, Louisiana 70806 (225-922-1234; toll-free 866-927-2476).* Una persona que cree que ha sufrido daño debido a la aplicación de pesticidas, puede someter un reclamo de daño al Departamento.

● LEYES LABORALES ESTATALES (EXPOSICIÓN A SUSTANCIAS TÓXICAS)

CONDICIONES: Los trabajadores expuestos a sustancias tóxicas en el lugar de trabajo tienen derecho de obtener información sobre la naturaleza de esas sustancias y sus efectos adversos a la salud. Además, los empleados actuales y anteriores — y sus representantes — tienen derecho de acceso a los registros del patrón que documentan la exposición de los trabajadores a los materiales posiblemente tóxicos o los agentes físicos peligrosos, y a registros médicos relacionados.

ADMINISTRACIÓN: Un trabajador que pidió del patrón acceso a registros bajo esta ley, el cual fue negado, puede demandarle al patrón en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Si la corte decide a favor del trabajador, el trabajador puede recoger los costos razonables del abogado y de la corte.

● LEY DE AMONIA ANHIDRA DE LOUISIANA

CONDICIONES: Los tanques que se usan para el almacenamiento y transportación de amonia anhidra — un producto químico peligroso que se usa mucho como fertilizante agrícola — tienen que ser construidos de acuerdo con especificaciones detalladas. Todos estos envases tienen que tener válvulas y calibradores prescritos, y tienen que estar apropiadamente marcados con ciertos avisos. Las mangueras, válvulas y otras conexiones tienen que satisfacer ciertas normas estatales sobre la seguridad.

Los tanques de amonia llevados en treilas agrícolas para transporte a la labor y de regreso, tienen que estar firmemente montados, y cada treila tiene que estar seguramente conectada con el tractor u otro vehículo que la anda estirando.

ADMINISTRACIÓN: *Liquefied Petroleum Gas Commission, Louisiana Department of Public Safety and Corrections, Baton Rouge, Louisiana 70806 (225-925-4895).*

RELACIONES LABORALES Y REPRESENTACIÓN DE UNIÓN

● LEY DE DERECHO A TRABAJAR PARA TRABAJADORES AGRÍCOLAS

CONDICIONES: Como una condición de empleo o continuación en el empleo, un patrón no puede exigir a un trabajador agrícola, que no se haga miembro de una unión. Al mismo tiempo, no se le puede exigir que un campesino se haga miembro o que siga siendo miembro en una unión, o que pague cuotas de membresía a una unión, como una condición de empleo o continuación en el empleo.

Cualquier acuerdo, entendimiento, o práctica que tenga el efecto de prohibir o exigir membresía en una unión como condición de empleo, es ilegal.

Estas condiciones de ley no se pueden usar para negar o limitar el derecho de los trabajadores agrícolas de negociar con sus patrones sobre las condiciones del empleo, por medio de una organización laboral o unión.

ADMINISTRACIÓN: La Ley de Derecho a Trabajar para Trabajadores Agrícolas se hace cumplir por los fiscales, en la corte criminal.

Aparte de acción criminal en contra del patrón, un campesino que sea rechazado para un trabajo o desocupado de su empleo porque pertenece o no pertenece a una unión, tiene derecho de sentar una demanda en contra del patrón en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE SEGURIDAD DE EMPLEO DE LOUISIANA

CONDICIONES: Cada operador de rancho o plantación u otro patrón agrícola tiene que pagar impuestos estatales de seguro de desempleo si, en este año o en el año pasado, pagó \$20,000 o más en salarios agrícolas en un período de 3 meses (un cuarto del calendario), u ocupó a 10 o más trabajadores agrícolas en cada una de 20 diferentes semanas. La agencia estatal que administra el programa de desempleo le da crédito a cada trabajador por la cantidad de sueldos reportados por el patrón.

Los campesinos que no tienen trabajo pueden calificar para beneficios de desempleo si han acumulado los créditos necesarios por haber trabajado para uno o más de estos patrones, y si satisfacen los demás requisitos de elegibilidad.

ADMINISTRACIÓN: *Office of Unemployment Insurance Administration, Louisiana Workforce Commission, Baton Rouge, Louisiana 70804 (866-783-5567).* Los trabajadores que no tienen trabajo, y que desean aplicar para beneficios de desempleo, pueden hacer una aplicación en línea, en www.laworks.net, o por teléfono, a 866-783-5567 (sin costo).

● LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO DE LOUISIANA

CONDICIONES: Si un campesino se lastima en un accidente en el trabajo, o resulta incapacitado por enfermedad ocupacional, el patrón es responsable de pagar el costo de los servicios médicos, medicinas y tratamiento relacionado que sea necesario, así como beneficios semanales en efectivo si el accidente causa la incapacidad del trabajador. Beneficios parecidos se le pagan a los dependientes del trabajador si el accidente o la enfermedad resulta en la muerte.

La mayoría de los patrones satisfacen su responsabilidad bajo esta ley al obtener seguro de compensación de trabajo.

ADMINISTRACIÓN: *Office of Workers' Compensation Administration, Louisiana Workforce Commission, Baton Rouge, Louisiana 70804 (225-342-7555)*. Un trabajador que se lastima en el trabajo, o que está incapacitado debido a una enfermedad ocupacional, debe avisar al patrón tan pronto posible, pero en ningún caso más tarde que 30 días después de la fecha del accidente o el comienzo de la enfermedad.

Si hay una disputa sobre el pago de compensación, o si el patrón o la compañía de seguro deja de pagar compensación, el trabajador puede someter un reclamo (formulario LWC-WC 1008) a la oficina del distrito de esta agencia.

SUELDOS Y HORAS

● LEYES DE PAGO DE SALARIOS

CONDICIONES: Cuando un campesino deja su trabajo o es desocupado o suspendido, el patrón debe pagar su salario final en el próximo día regular de pago o antes, o no más tarde que 15 días después de la fecha de terminación, lo que ocurra primero.

Excepto cuando el trabajador destruye mercancía o propiedad del patrón por descuido o adrede, es contra la ley que un patrón cobre una multa a un trabajador, o que quite cualquier cantidad de los salarios de un trabajador como una multa.

ADMINISTRACIÓN: Un trabajador que no ha recibido pago final dentro del período indicado, o que ha tenido una multa indebidamente quitado de su salario, puede sentar una demanda en contra del patrón para recoger los salarios no pagados, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEY DE IMPUESTOS DE INGRESO

CONDICIONES: Diferente a la situación en otras industrias, no se le quitan impuestos estatales de los salarios ganados en la agricultura.

ADMINISTRACIÓN: *Tax Administration and Compliance, Louisiana Department of Revenue, Baton Rouge, Louisiana 70802 (225-219-4059; toll-free 855-307-3893)*.

NOTA ESPECIAL: Aunque los patrones agrícolas no tengan que quitar impuestos estatales del pago de los campesinos, pueda ser que los trabajadores tengan que mandar un reporte de impuestos al estado, y que deban impuestos al fin del año, dependiendo del ingreso total y otras circunstancias.

TRABAJO DE MENORES

● LEY DE ASISTENCIA ESCOLAR OBLIGATORIA

CONDICIONES: Por lo general, cada padre, madre u otra persona que vive en Louisiana y que tiene control de un niño entre 7 y 18 años de edad, tiene que mandar el niño a una escuela de día, sea pública o privada, y asegurar que asista durante las horas escolares regulares.

Los niños de estas edades no pueden ser eximidos de la escuela para trabajar en cualquier trabajo en ningún momento, aun en el empleo de sus propios padres.

Entre otras excepciones, los muchachos de 16 y 17 años pueden retirarse de la escuela e inscribirse en un programa de educación alternativa, o un programa de educación vocacional o técnica, con una aplicación de su padre, madre o guardián legal, sometida al distrito escolar local.

ADMINISTRACIÓN: La presencia en la escuela se hace cumplir localmente por los consejos escolares de las parroquias y ciudades, y por las cortes familiares y juveniles del distrito.

Al nivel estatal, el cumplimiento es bajo la supervisión del *Louisiana Department of Education, Baton Rouge, Louisiana 70804 (225-219-5172; o sin costo, al 877-453-2721)*.

Maine

CONTRATISTAS LABORALES Y RECLUTAMIENTO

● NORMAS DE EMPLEO EN SILVICULTURA Y AGRICULTURA (*REGISTRO DE CONTRATISTAS LABORALES AGRÍCOLAS*)

CONDICIONES: Se requiere que cada contratista laboral agrícola someta una copia de su certificado federal de registro, al departamento estatal de trabajo. El envío tiene que incluir información sobre contacto con el contratista — o un representante del contratista — dentro del estado de Maine.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Labor Standards, Maine Department of Labor, Augusta, Maine 04333 (207-623-7900).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

DERECHOS CIVILES

● LEY DE DERECHOS HUMANOS DE MAINE

CONDICIONES: Por lo general, es contra la ley que un patrón rehuse a ocupar a un aplicante para trabajo, o discrimine en contra de un aplicante de cualquier otro modo, por razón de su raza, color, sexo (incluyendo embarazo), orientación sexual, incapacidad física o mental, religión, edad, ascendencia, u origen nacional, o porque el individuo haya sometido un reclamo para compensación de trabajo en el pasado o haya ejercido cualquier otro derecho bajo la ley estatal de compensación de trabajo.

Asimismo, ningún patrón puede desocupar a un empleado actual, o de otro modo discriminar en contra de un empleado actual con respecto a salarios, beneficios, promoción, o cualquier otro asunto relacionado con el empleo, a causa de su raza, color, sexo (incluyendo embarazo), orientación sexual, incapacidad física o mental, religión, edad, ascendencia, u origen nacional. El uso de una agencia de empleo, cuando el patrón sabe o tiene razón de creer que la agencia discrimina contra individuos por estos motivos, también es ilegal.

ADMINISTRACIÓN: *Maine Human Rights Commission, Augusta, Maine 04333 (207-624-6290).* La Comisión usualmente no puede aceptar una queja que sea sometida más tarde que 300 días después de que el acto de discriminación que se está reportando tomó lugar.

Un trabajador tiene derecho de tomar acción legal contra un violador directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Una demanda se tiene que comenzar dentro de 2 años después de la violación, y la corte no puede ordenar pago de daños al trabajador a no ser que la queja sea sometida a la Comisión de Derechos Humanos primero, para ver si se puede resolver fuera de la corte.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEYES DE PAGO DE SALARIOS (*PAGO PAREJO*)

CONDICIONES: Se prohíbe que los empleadores en Maine paguen salarios a un trabajador a un sueldo que sea menos que el sueldo pagado a los trabajadores del otro sexo en el mismo lugar de trabajo para básicamente el mismo trabajo, en tareas que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad.

Sin embargo, no es ilegal pagar sueldos diferentes cuando las diferencias se basen en la cantidad de tiempo que tiene cada trabajador con el patrón, las horas del trabajo, u otros factores que no sean relacionados con el sexo del trabajador.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Labor Standards, Maine Department of Labor, Augusta, Maine 04333 (207-623-7900).*

En vez de someter una queja o un reclamo al Departamento de Trabajo, las leyes sobre pago de salarios le dan a un trabajador afectado por discriminación en salarios por razón de sexo el derecho de demandar al patrón en la corte civil directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE PROTECCIÓN DE INFORMANTES

CONDICIONES: Es contra esta ley que un patrón en Maine desocupe, amenace o discrimine de otro modo contra un trabajador en los términos y condiciones de empleo, por razón de que el trabajador haya reportado al patrón — o a un oficial público o a una agencia pública — lo que el trabajador en buena fe cree que sea una situación o práctica que podría poner en peligro la salud o seguridad del trabajador o alguien más.

También, un patrón no puede tomar acción discriminatoria en empleo contra un trabajador, porque el trabajador haya sido invitado a participar en una investigación o audiencia llevada a cabo por una agencia pública o una corte de justicia.

Antes de que se pueda investigar y hacer cumplir una queja de discriminación ilegal bajo esta ley, el trabajador por lo general está obligado a traer la presunta violación, situación o práctica a la atención de un supervisor, y darle al patrón una oportunidad razonable de corregirla.

ADMINISTRACIÓN: *Maine Human Rights Commission, Augusta, Maine 04333 (207-624-6290).* Un trabajador que afirma una violación de sus derechos bajo esta ley, y que ha cumplido con el requisito de avisar a un supervisor en un intento de resolver el asunto informalmente, puede registrar una queja con la Comisión para acción bajo la ley estatal de derechos humanos, discutida en un resumen anterior.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY DEL CONSEJO SOBRE CONTROL DE PESTICIDAS

CONDICIONES:

Certificación de Aplicadores — Por lo general, ningún aplicador comercial de pesticidas, o empresa contratante de rociar, puede usar pesticidas a no ser que sea certificada por el estado. Igualmente, se prohíbe que los productores agrícolas usen o supervisen el uso de cualquier pesticida de uso restringido o limitado, a no ser que sean certificados como aplicadores privados, o a no ser que trabajen bajo la supervisión directa de un aplicador certificado. En ambos casos, la certificación requiere que el solicitante muestre conocimiento adecuado sobre el uso de pesticidas, los peligros asociados, y las precauciones necesarias.

Seguridad de Trabajadores — Los aplicadores certificados de pesticidas (incluyendo a los rancheros privados) deben familiarizar a sus empleados y los que trabajan bajo su dirección, con los peligros asociados con el manejo de cada pesticida que se usa, y tienen que enseñarles de las medidas que se tienen que tomar para evitar estos peligros. Se requiere que los aplicadores provean a sus empleados cualquier equipo de seguridad necesario que se prescriba en la etiqueta del producto.

Almacenamiento y Desecho de Pesticidas — Sea que estén en envases sellados o abiertos, los pesticidas que no se han usado tienen que ser guardados en un lugar seguro y mantenidos de manera que se evite mal uso y uso no autorizado.

Aplicación con Equipo Motorizado — Antes de y durante las aplicaciones de pesticidas con equipo motorizado, los aplicadores tienen que vigilar el equipo, las condiciones del tiempo, las orillas del área del tratamiento, las propiedades circundantes, y otros factores. Los ocupantes de ciertas áreas sensibles (incluyendo viviendas) dentro de 500 pies de la meta de un tratamiento con equipo motorizado pueden pedir aviso de la aplicación de antemano. Bajo ninguna circunstancia, los pesticidas no pueden ser aplicados cuando la velocidad del viento exceda 15 millas por hora.

Actos Prohibidos — La agencia estatal de cumplimiento puede suspender, revocar, o rehusar a renovar la certificación de un aplicador que haya aplicado pesticidas en una manera descuidada o defectiva, o en un modo que podría causar peligro al ambiente o a la salud, seguridad o bienestar del público.

ADMINISTRACIÓN: *Board of Pesticides Control, Maine Department of Agriculture, Conservation and Forestry, Augusta, Maine 04333 (207-287-2731).*

● LEY DEL CONSEJO SOBRE CONTROL DE PESTICIDAS (*APLICACIONES AÉREAS*)

CONDICIONES: La agencia estatal sobre el control de pesticidas ha establecido normas regulando las aplicaciones aéreas de pesticidas, incluyendo las siguientes:

Identificación de Sitios Objetivos — Un ranchero u otra persona que contrata para una aplicación de pesticidas usando un avión o un helicóptero, tiene que asegurar que el sitio objetivo del tratamiento sea positivamente identificado de antemano, usando GPS, señales en la tierra que sean visibles al aplicador, o algún otro método aprobado por el departamento estatal de agricultura.

Planes del Sitio — Antes de una aplicación aérea dentro de 1,000 pies de un área sensible que probablemente está ocupada, el ranchero u otra persona contratando para la aplicación tiene que proveer al aplicador un plan del sitio que incluye un mapa marcando las orillas y las líneas de propiedad, y que enseña puntos de referencia, peligros de vuelo, y las áreas sensibles envueltas.

Lista de Verificación — Antes de conducir una aplicación aérea dentro de 1,000 pies de un área sensible, se requiere que el aplicador complete una lista de verificación, aprobada por el estado, para cada sitio objetivo. Entre otras cosas, la lista tiene que incluir (1) la fecha y la hora, una descripción del sitio objetivo, y el nombre del aplicador, (2) confirmación de que cualquier aviso que sea obligatorio se haya hecho, (3) la velocidad del viento, y (4) confirmación de que no hay gente visible en o cerca del sitio objetivo.

Límites del Viento — A no ser que sea especificado al contrario en la etiqueta del pesticida, se prohíbe que un aplicador haga una aplicación aérea dentro de 1,000 pies de un área sensible que probablemente está ocupada, a no ser que la velocidad del viento esté entre 2 y 10 millas por hora.

ADMINISTRACIÓN: *Board of Pesticides Control, Maine Department of Agriculture, Conservation and Forestry, Augusta, Maine 04333 (207-287-2731).*

● LEY DE AERONÁUTICA DE MAINE

CONDICIONES: Cualquier persona que opere un avión o helicóptero para aplicar pesticidas, tiene que seguir los reglamentos federales sobre la certificación de pilotos y aeronaves, y la aplicación aérea de pesticidas (*vea los resúmenes, EE.UU. — Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*).

ADMINISTRACIÓN: *Division of Aeronautics, Maine Department of Transportation, Augusta, Maine 04330 (207-624-3000).*

SALUD Y SEGURIDAD

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE CAMPESINOS

CONDICIONES: Bajo reglamentos adoptados por el comisionado estatal de agricultura, los productores de arándanos azules (moras azules) que tienen más de 10 trabajadores en un día particular haciendo trabajo a mano en la labor, tienen que proveerles agua para beber y facilidades de sanidad en la labor.

Agua para Beber — Se requiere que el patrón provea agua fresca y sanitaria a los empleados en la labor, dentro de una distancia razonable del lugar donde están trabajando. Tiene que haber no menos que un galón de agua por cada trabajador en el trabajo cada día, hecha disponible de una fuente o en vasos de un solo uso.

Excusados y Lavamanos — El patrón también tiene que proveerles cuando menos un excusado y un lavamanos por cada 30 trabajadores. Estas facilidades, o transportación a tales facilidades, se tienen que localizar dentro de 1/4 de una milla del lugar de cada trabajador en la labor. Se requiere que los patrones informen a sus trabajadores acerca de la localidad de las facilidades, así como la existencia de cualquier transportación a esa localidad y de regreso. El patrón también tiene que proveer papel sanitario, jabón, y toallas de papel (o algún sustituto adecuado).

Excepción — El derecho de tener excusados y lavamanos en la labor *no se aplica* a los trabajadores haciendo trabajo a mano por sólo 3 horas o menos en un día.

Otros Requisitos — Se le tienen que dar a cada trabajador, oportunidades razonables durante el día de trabajo de usar las facilidades de sanidad mencionadas. Es contra la ley que un patrón le cobre una cuota a un trabajador para el agua, equipo o transportación que se requiere bajo estos reglamentos, o que quite cualquier cantidad de los salarios u horas de un trabajador en conexión con el uso de estas facilidades.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Quality Assurance and Regulations, Bureau of Agriculture, Maine Department of Agriculture, Conservation and Forestry, Augusta, Maine 04333 (207-287-3841).*

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE SEGURIDAD DE EMPLEO

CONDICIONES: Los rancheros y otros patrones agrícolas tienen que pagar impuestos estatales de seguro de desempleo si, en este año o en el año pasado, pagaron \$20,000 o más en salarios agrícolas en un período de 3 meses (un cuarto del calendario), u ocuparon a 10 o más trabajadores agrícolas en cada una de 20 diferentes semanas. La agencia estatal que administra el programa de desempleo le da crédito a cada trabajador por la cantidad de sueldos reportados por el patrón.

Los campesinos que no tienen trabajo pueden calificar para beneficios de desempleo si han acumulado los créditos necesarios por haber trabajado para uno o más de estos patrones, y si satisfacen los demás requisitos de elegibilidad. La cantidad de los beneficios depende de las ganancias pasadas de cada trabajador, y los recipientes también pueden calificar para un pago adicional para los dependientes.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Unemployment Compensation, Maine Department of Labor, Augusta, Maine 04333 (toll-free 800-593-7660).* Se puede hacer una aplicación para beneficios en línea, en www.maine.gov/labor/unemployment/, o por teléfono, al 800-593-7660.

NOTA ESPECIAL: Los trabajadores que ganaron todos sus créditos de trabajo en una industria de temporada (como, por ejemplo, ciertas operaciones en la agricultura) generalmente son elegibles para beneficios solamente si están desempleados durante el período cuando esa industria ordinariamente está en operación. En cambio, los trabajadores desempleados que han ganado dinero en industrias de temporada y de industrias estables pueden recibir beneficios en cualquier parte del año, pero fuera del período normal de operación de la industria de temporada, la elegibilidad y la cantidad de beneficios se basan solamente en los créditos ganados del trabajo estable.

● LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO DE MAINE DE 1992

CONDICIONES: Los patrones agrícolas que han empleado a más de 6 trabajadores agrícolas que no sean de temporada por un total combinado de 240 horas o más en cualquier semana durante las 52 semanas inmediatamente antes de un accidente relacionado con el trabajo, tienen que proveer a cualquier trabajador que sea lastimado tratamiento médico inmediato y servicios relacionados, sin costo al trabajador. Si el accidente resulta en la incapacidad, el trabajador tiene derecho de recibir pagos regulares para compensar por la pérdida de salarios. La mayoría de los patrones satisfacen estas obligaciones al obtener seguro de compensación de trabajo.

Los patrones que (a) emplean a más de 6 campesinos regulares, pero no alcanzan el mínimo de 240 horas de trabajo, (b) emplean a sólo 6 trabajadores agrícolas regulares o menos, o (c) emplean a campesinos de temporada nada más, también tienen que proveer protección de compensación de trabajo, a no ser que tengan una póliza prescrita de seguro para empleadores.

ADMINISTRACIÓN: *Office of Monitoring, Audit and Enforcement, Maine Workers' Compensation Board, Augusta, Maine 04330 (207-287-8496; toll-free 888-801-9087).* Un trabajador que se lastima en un accidente en el trabajo debe avisar al patrón tan pronto posible, pero no más tarde que 30 días después de la fecha del accidente. Si el patrón no provee compensación, o en caso de un desacuerdo sobre los beneficios, el trabajador puede registrar una queja con el Consejo.

● LEY DE ENFERMEDAD OCUPACIONAL

CONDICIONES: Donde la inhabilidad de trabajar o la muerte de un trabajador resulta de una enfermedad causada por su empleo, el trabajador o los dependientes sobrevivientes del trabajador tienen derecho a beneficios en efectivo, así como pago de los costos médicos asociados, si el patrón está sujeto a la Ley de Compensación de Trabajo (*vea el resumen anterior*).

Por eso, los campesinos regulares o de tiempo constante generalmente son elegibles para beneficios por enfermedad ocupacional si trabajan por un ranchero u otra operación agrícola que ha empleado regularmente a más de 6 trabajadores agrícolas que no sean de temporada, por un total combinado de 240 horas o más en cualquier semana durante las 52 semanas inmediatamente antes de la incapacidad.

Los otros campesinos regulares o de tiempo constante, así como los campesinos de temporada, también pueden tener derecho a estos beneficios, a no ser que el patrón les provea protección bajo una póliza de seguro para empleadores.

ADMINISTRACIÓN: *Office of Monitoring, Audit and Enforcement, Maine Workers' Compensation Board, Augusta, Maine 04330 (207-287-8496; toll-free 888-801-9087).* Reclamos por incapacidad o muerte debido a enfermedad ocupacional son procesados en la misma manera que reclamos por accidentes bajo la Ley de Compensación de Trabajo.

SUELDOS Y HORAS

● LEYES DE PAGO DE SALARIOS

CONDICIONES:

Días y Períodos de Pago — Cuando menos una vez en cada 16 días, un patrón tiene que pagar por completo los salarios de cada trabajador. Cada pago debe incluir los salarios ganados hasta 8 días antes de la fecha del pago.

Registros de Pago — Se requiere que cada patrón mantenga un registro verdadero de la fecha y la cantidad del pago de cada empleado, así como un registro diario de las horas trabajadas por cada empleado pagado por horas.

Pago Final — Al salir de su empleo, un trabajador debe recibir todos sus salarios finales para el próximo día regular de pago, o no más que 2 semanas después de que pida pago final, cualquiera que sea más temprano. El patrón puede quitar del pago cualquier préstamo o anticipo que se le haya hecho al trabajador, pero solamente si el acuerdo del préstamo o anticipo fue hecho por escrito y firmado por el trabajador.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Labor Standards, Maine Department of Labor, Augusta, Maine 04333.*

En vez de registrar un reclamo o una queja con el Departamento, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir estas condiciones de ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEY DE IMPUESTOS DE INGRESO DE MAINE

CONDICIONES: Un patrón agrícola que paga \$2,500 o más en salarios totales para trabajo agrícola durante el año, tiene que quitar impuestos federales de ingreso de los salarios de sus empleados agrícolas. En esos casos, el patrón también tiene que quitar impuestos de ingreso *estatales*.

Por otro lado, un patrón que paga menos que \$2,500 durante el año en salarios agrícolas totales, pero que paga \$150 o más en salarios a un trabajador individual ese año, tiene que retener impuestos federales de los salarios de ese trabajador, y por lo mismo estaría obligado a retener impuestos de ingreso *estatales* también.

No más tarde que el 31 de enero del año que sigue — o dentro de 30 días después del último pago de salarios, en el caso de empleo que termina antes del fin del año — el patrón tiene que darle al empleado un comprobante que enseña la cantidad total de los salarios pagados durante el año, y la cantidad total de los impuestos quitados de su salario.

ADMINISTRACIÓN: *Withholding Division, Maine Revenue Services, Department of Administrative and Financial Services, Augusta, Maine 04332 (207-626-8475).*

NOTA ESPECIAL: Aun cuando un patrón agrícola no tiene que quitar impuestos estatales del pago de un empleado, puede ser que el trabajador tenga que mandar un reporte de impuestos al estado, y que deba impuestos al fin del año, dependiendo del ingreso total y otras circunstancias.

TRABAJO DE MENORES

● LEY DE ASISTENCIA OBLIGATORIA

CONDICIONES: Los niños que tienen 7 años de edad o más, pero que no han cumplido los 17, generalmente tienen que asistir a una escuela pública de día — u obtener instrucción equivalente, aprobada por el estado — durante el tiempo que la escuela está en sesión regular. Los campesinos y todos los demás adultos que tienen bajo su control un niño de la edad mencionada, tienen que asegurar que el niño asista como se requiere.

ADMINISTRACIÓN: Esta ley se hace cumplir por los consejos escolares locales.

TRANSPORTACIÓN

● NORMAS DE EMPLEO EN SILVICULTURA Y AGRICULTURA (*TRANSPORTACIÓN DE CAMPESINOS*)

CONDICIONES: Los contratistas laborales agrícolas que están obligados a registrarse con el departamento federal de trabajo tienen que proveer transportación segura y sin costo a los trabajadores agrícolas que emplean, de su alojamiento al lugar del trabajo y de regreso. Entre los requisitos de seguridad que los contratistas tienen que seguir son los siguientes:

Cumplimiento con Normas Federales — Cada vehículo tiene que cumplir con los reglamentos de seguridad establecidos por el departamento federal de trabajo bajo la Ley de Protección para Trabajadores Agrícolas Migrantes y de Temporada (*vea el resumen, EE.UU. — Transportación*).

Capacidad de Vehículos — El número de pasajeros en un vehículo que se usa para transportar a trabajadores no debe exceder las especificaciones del fabricante, pero en ningún caso puede haber más de 12 a la vez. En el caso de una camioneta de 15 pasajeros, el asiento atrás del eje trasero tiene que quitarse, limitando la capacidad a 11 pasajeros.

Equipo — Cada vehículo que se usa para transportar a trabajadores tiene que ser equipado con un cinturón de seguridad para cada pasajero, y un botiquín de primeros auxilios que cumple con normas federales. No puede haber ningún aparato o cargamento que obstruya la operación de las puertas o ventanas. Accesorios para cargamento en el techo son prohibidos.

Choferes — Una persona que maneja un vehículo que se usa para transportar trabajadores tiene que satisfacer las calificaciones y seguir las normas de manejar especificadas en los reglamentos mencionados arriba. Excepto en caso de emergencia, no se permite que un trabajador que hace trabajo agrícola en un día opere un vehículo de transporte campesino por más de 2 horas en ese mismo día.

Seguro — Un vehículo de transporte campesino tiene que ser cubierto bajo una póliza de seguro, en la misma cantidad mínima que se requiere el estado.

Preparación para Emergencias — Cada vehículo tiene que llevar equipo de comunicación que permita acceso inmediato a servicios médicos de emergencia, y tiene que haber un chofer disponible en el lugar del trabajo o cerquitas todo el tiempo durante las horas del trabajo. Para cada lugar de trabajo, tiene que haber un plan de acción en caso de emergencia, escrito en lenguaje que los trabajadores pueden entender, y que incluye información sobre cómo transportar trabajadores lesionados a la facilidad de emergencia más cercana y cómo guiar al personal de emergencia al lugar de un trabajador lesionado que no se puede mover.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Labor Standards, Maine Department of Labor, Augusta, Maine 04333 (207-623-7900)*. Esta agencia tiene autoridad de inspeccionar los vehículos sujetos a estas condiciones de ley, y de hacerlas cumplir.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

VIVIENDA

● LEY DE NORMAS SOBRE VIVIENDAS CAMPESINAS

CONDICIONES: Las viviendas hechas disponibles a más de 5 trabajadores agrícolas por un empleador agrícola tienen que cumplir con normas estatales de salud y seguridad, las cuales son iguales a las normas establecidas bajo la Ley de Protección para Trabajadores Agrícolas Migrantes y de Temporada (*vea el resumen, EE.UU. — Vivienda*).

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Labor Standards, Maine Department of Labor, Augusta, Maine 04333 (207-623-7900)*. Esta agencia tiene autoridad de inspeccionar viviendas para trabajadores agrícolas que están sujetas a esta ley, a cualquier hora razonable, para determinar cumplimiento con las reglas de salud y seguridad que se aplican a tales facilidades.

En vez de registrar una queja con el Departamento, un trabajador afectado por una violación de esta ley puede tomar acción legal en contra del dueño de la vivienda directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

Maryland

CONTRATISTAS LABORALES Y RECLUTAMIENTO

● LEY DE CONTRATISTAS AGRÍCOLAS

CONDICIONES:

Certificados — Con las excepciones notadas abajo, nadie puede cobrar dinero para reclutar, solicitar, ocupar, proveer, transportar, o proveer viviendas a campesinos migrantes en Maryland, a no ser que la persona tenga un certificado válido de registro, concedido por el estado. Los contratistas registrados tienen que llevar su certificado con ellos todo el tiempo que anden haciendo actividades de contratar en el estado, y deben enseñar el certificado a todas las personas con que tratan en esa capacidad.

Excepciones — Los requisitos de esta ley *no se aplican* a los rancheros o procesores agrícolas que hacen actividades de contratista agrícola exclusivamente para sus propias operaciones, o a nadie (menos un contratista agrícola) a quien se le haya provisto no más que 10 trabajadores migrantes a la vez durante el presente año y también el año anterior. Asimismo, la ley no se aplica a una persona que actúa como contratista agrícola solamente dentro del estado de Maryland, solamente dentro 25 millas de su residencia permanente, y por no más que 13 semanas del año.

Deberes y Responsabilidades —

Informes — Antes de traer campesinos migrantes a Maryland para trabajar, o antes de reclutar migrantes dentro del estado, cada contratista agrícola tiene que dar a cada trabajador un informe que enseñe (1) los lugares donde tomará lugar el empleo y una descripción de las operaciones de cosecha envueltas, (2) las condiciones de empleo en cada localidad, incluyendo cuánto se le va a pagar de salarios, quién va a pagar los salarios, y cuándo se le van a pagar, (3) la transportación, alojamiento y seguro (si hay) que se le van a proporcionar y los costos que se le van a cobrar para cada servicio o beneficio, y (4) la existencia de cualquier huelga u otro pleito laboral en cada lugar de trabajo.

Vivienda — Si el contratista provee viviendas a los trabajadores, el contratista tiene que mantener fácilmente visible en las viviendas, por todo el tiempo que los trabajadores vivan en ellas, un cartelón que anuncia las condiciones de ocupación.

Forma de Información — Toda la información que se requiere que se le dé a los trabajadores por un contratista, se le tiene que dar por escrito, en inglés o cualquier otro idioma entendido por los trabajadores que no entienden el inglés.

Vehículos — Los contratistas que usan vehículos para transportar trabajadores agrícolas migrantes en Maryland, o que hagan arreglos de transporte para los trabajadores, tienen que (1) asegurar que cada vehículo satisfaga las normas federales y estatales de seguridad, (2) asegurar que cada chofer tenga una licencia válida y apropiada para operar el vehículo, y (3) tener el seguro que se requiere para cubrir daños a personas y propiedad que pueden resultar de la operación del vehículo.

Verificación del Certificado — Es ilegal que un ranchero o cualquier otra persona use los servicios de un contratista agrícola, a no ser que la persona primeramente verifique que el contratista tiene un certificado válido de registro. Además, nadie puede usar o seguir usando un contratista si alguna vez se le avisa por la agencia estatal, o de otro modo se le da a conocer, que el contratista no tiene un certificado, o que el certificado ha sido suspendido o revocado.

ADMINISTRACIÓN: *Employment Standards Service Unit, Division of Labor and Industry, Maryland Department of Labor, Licensing and Regulation, Baltimore, Maryland 21201 (410-767-2357).*

DERECHOS CIVILES

● LEY DE RELACIONES HUMANAS

CONDICIONES: Los patrones que tienen 15 o más trabajadores en cada día de trabajo en 20 o más semanas en el presente año o el año pasado, no deben cometer ninguno de los siguientes actos, entre otros:

- (1) Rehúsar a ocupar a un aplicante para trabajo, desocupar a un empleado, o de otro modo discriminar en contra de un individuo con respecto a salarios o las condiciones de empleo, por razón de su raza, color, religión, sexo, edad, origen nacional, estado matrimonial, orientación sexual, identidad de género, información genética, o incapacidad.

- (2) Limitar, segregar o clasificar a los trabajadores o aplicantes para trabajo por cualquiera de los mismos motivos, en una manera que podría limitar la oportunidad de empleo o afectar negativamente a su empleo.
- (3) Publicar cualquier anuncio de empleo que indique una preferencia o discriminación a base de raza, color, religión, sexo, edad, origen nacional, estado matrimonial, orientación sexual, identidad de género, información genética, o incapacidad (excepto en casos donde religión, sexo, edad, origen nacional, estado matrimonial, o incapacidad es una calificación ocupacional auténtica del empleo).

Actos de discriminación similares cometidos por agencias de empleo y organizaciones laborales, también son ilegales.

ADMINISTRACIÓN: *Maryland Commission on Civil Rights, Baltimore, Maryland 21202 (410-767-8600; toll-free 800-637-6247).* Un trabajador que ha sido sometido a discriminación ilegal en el empleo puede registrar una queja con la Comisión a cualquier hora dentro de 6 meses después de que ocurrió la discriminación.

Si un trabajador ha sometido una queja a la Comisión y se han pasado 180 días o más desde entonces, el trabajador puede tomar acción legal en contra la persona responsable por la violación en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Una acción de estos no se puede comenzar más tarde que 2 años después de que la discriminación ocurrió.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE PAGO PAREJO

CONDICIONES: Con excepciones muy limitadas, ningún patrón puede discriminar en ninguna manera, al pagar salarios a los trabajadores de un sexo a un sueldo que sea menos que el sueldo pagado a los trabajadores del otro sexo para trabajo básicamente igual, o trabajo en la misma operación, en el mismo rancho o lugar de trabajo.

La ley no prohíbe diferencias en salarios para trabajos que requieren destrezas o habilidades diferentes, o salarios distintos basados en antigüedad o mérito, con tal de que estos sistemas no discriminen a base de sexo.

ADMINISTRACIÓN: *Employment Standards Service Unit, Division of Labor and Industry, Maryland Department of Labor, Licensing and Regulation, Baltimore, Maryland 21201 (410-767-2357).*

En vez de registrar un reclamo o una queja con el Departamento, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir esta ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Una demanda tiene que ser comenzada no más tarde que 3 años después de la violación.

NOTA ESPECIAL: Es contra esta ley que un patrón reduzca el sueldo o salario de un trabajador como un modo de eliminar discriminación ilegal de salarios.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY DE APLICADORES DE PESTICIDAS

CONDICIONES:

Certificación de Aplicadores — Los individuos que se envuelven en el negocio de aplicar pesticidas a propiedad ajena, por dinero o ganancia, así como los productores agrícolas privados que aplican pesticidas de uso restringido a sus propias cosechas, tienen que tener un certificado concedido por el estado, el cual indique su competencia para usar y aplicar estos productos con seguridad. Los aplicantes para un certificado comercial deben mostrar su competencia al pasar un examen escrito, mientras que los aplicadores privados tienen la opción de registrarse en un curso de entrenamiento aprobado por el estado.

Seguro — Cada empresa que se envuelve en el control de plagas tiene que presentar al estado pruebas de responsabilidad financiera, al obtener y mantener una póliza de seguro. La póliza tiene que proveer cobertura de lesiones graves de cuando menos \$100,000 por persona y \$300,000 por incidente, y de daño a propiedad de cuando menos \$15,000 por incidente y \$30,000 en total del año.

Entrenamiento de Empleados — Dentro de 30 días después de ser ocupados, los empleados de cada aplicador licenciado de pesticidas que hacen operaciones en el control de plagas, tienen que completar con éxito un entrenamiento aprobado por el estado y tienen que registrarse con la agencia estatal.

Aplicaciones de Pesticidas — Todos los tratamientos comerciales con pesticidas deben ocurrir bajo la supervisión de un aplicador certificado, y cada aplicación privada de pesticidas restringidos en los ranchos tiene que ser administrada por o bajo la supervisión de un aplicador privado certificado. Es ilegal que alguien use o aplique un pesticida en contra de las instrucciones y advertencias en la etiqueta del producto.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticide Regulation Section, Maryland Department of Agriculture, Annapolis, Maryland 21401 (410-841-2766).*

Una persona que ha sufrido daño de una aplicación de pesticidas tiene derecho de poner una demanda contra el aplicador, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE MARYLAND (AMONIA ANHIDRA)

CONDICIONES: Bajo la ley estatal de seguridad y salud ocupacional, el comisionado estatal de trabajo ha adoptado reglamentos para el almacenamiento y uso de amonia anhidra, la cual se usa como fertilizante (o sea, embono) en la agricultura. Los reglamentos de seguridad sobre la amonia son iguales a los de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (vea el resumen, EE.UU. — *Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*), y se aplican a todas las operaciones agrícolas en el estado.

ADMINISTRACIÓN: *Maryland Occupational Safety and Health Unit, Division of Labor and Industry, Maryland Department of Labor, Licensing and Regulation, Hunt Valley, Maryland 21031 (410-527-4499).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

SALUD Y SEGURIDAD

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE MARYLAND

CONDICIONES: Por lo general, los rancheros y los demás patrones tienen que proteger a los trabajadores contra peligros en el trabajo que pueden resultar en la muerte o en grave daño, y cumplir con todos los reglamentos estatales sobre la seguridad y salud que apliquen a su trabajo.

Más específicamente, el comisionado estatal de trabajo ha adoptado reglas que requieren protecciones en los tractores para no voltarse, y medidas para la seguridad en otro equipo agrícola. Estas reglas son iguales a los reglamentos establecidos por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (vea el resumen, EE.UU. — *Salud y Seguridad*), y se aplican a todas las operaciones agrícolas en el estado.

ADMINISTRACIÓN: *Maryland Occupational Safety and Health Unit, Division of Labor and Industry, Maryland Department of Labor, Licensing and Regulation, Hunt Valley, Maryland 21031 (410-527-4499).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE MARYLAND (SANIDAD EN LA LABOR)

CONDICIONES: Bajo la ley estatal sobre la seguridad y salud ocupacional, el comisionado estatal de trabajo ha adoptado reglamentos que requieren que los patrones agrícolas provean a los trabajadores, agua para tomar, excusados y lavamanos en la labor. Estos reglamentos son muy parecidos a los de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (vea el resumen, EE.UU. — *Salud y Seguridad*), aunque los reglamentos en Maryland permiten que los patrones reduzcan la cantidad de excusados que proveen si dan mantenimiento a las facilidades con más frecuencia.

También, aunque las normas federales no requieren que los patrones provean agua, excusados o lavamanos donde hay menos de 11 trabajadores empleados en un día particular, todos los patrones en Maryland deben proveerle agua a sus trabajadores, a pesar del número. Sin embargo, los requisitos estatales sobre excusados y lavamanos se aplican únicamente a las operaciones de 11 o más trabajadores.

ADMINISTRACIÓN: *Maryland Occupational Safety and Health Unit, Division of Labor and Industry, Maryland Department of Labor, Licensing and Regulation, Hunt Valley, Maryland 21031 (410-527-4499).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE SEGURO DE DESEMPLEO

CONDICIONES: Cada ranchero u otro patrón agrícola que pagó \$20,000 o más en salarios agrícolas en cualquier período de 3 meses (un cuarto del calendario) en el presente año o el año pasado, o que ocupó a 10 o más campesinos por parte de un día en 20 diferentes semanas este año o el año pasado, tiene que pagar impuestos de desempleo al estado. La agencia estatal le da crédito a cada trabajador por la cantidad de salarios reportados por el patrón.

Un campesino desocupado que ha acumulado los créditos necesarios debido a su trabajo con uno o más de estos patrones, y que satisface las otras condiciones del programa, puede calificar para beneficios semanales de desempleo. La cantidad de los beneficios ahorita va de \$50 a \$430 por semana, de acuerdo con las ganancias pasadas del trabajador. Los recipientes también pueden calificar para un pago adicional para los dependientes.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Unemployment Insurance, Maryland Department of Labor, Licensing and Regulation, Baltimore, Maryland 21202 (410-767-2483).* Aplicaciones para beneficios de desempleo se pueden hacer en línea, en <https://secure-2.dllr.state.md.us/NetClaims/Welcomes.aspx>, o por teléfono, al 877-293-4125 (sin costo).

● LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO DE MARYLAND

CONDICIONES: Los rancheros y otros establecimientos agrícolas que tienen 3 o más empleados de tiempo constante, o que pagan por lo menos \$15,000 por año en salarios a los empleados de tiempo constante, son legalmente responsables de pagar los gastos médicos y costos relacionados cuando se lastime cualquiera de los trabajadores en un accidente conectado con el empleo, así como beneficios regulares en efectivo para compensar por la pérdida de salarios. La mayoría de los patrones satisfacen esta responsabilidad al comprar seguro de compensación de trabajo de una compañía privada.

Por lo general, un campesino tiene derecho a beneficios de compensación en caso de un accidente relacionado con el trabajo, o enfermedad ocupacional, que ocurre mientras que el trabajador esté trabajando con uno de los patrones mencionados.

Excepción — Esta ley *no se aplica* a los campesinos (menos aquéllos que operan maquinaria o equipo) que están empleados en la agricultura dentro de 25 millas de su residencia permanente y para sólo 13 semanas o menos durante el año.

ADMINISTRACIÓN: *Insurance, Reporting and Compliance Division, Maryland Workers' Compensation Commission, Baltimore, Maryland 21202 (410-864-5297).* Para proteger el derecho a beneficios, el daño, incapacidad o muerte de un trabajador que resulta del empleo se le tiene que reportar al patrón usualmente dentro de 10 días después del accidente, o dentro de 30 días después del fallecimiento. Reclamos para compensación generalmente no son válidos, a no ser que sean sometidos a la Comisión dentro de 60 días después del accidente o 18 meses después del fallecimiento.

NOTA ESPECIAL: Es contra la ley que un patrón desocupe a un trabajador por haber sometido un reclamo para compensación de trabajo.

SUELDOS Y HORAS

● LEY DE SUELDOS Y HORAS DE MARYLAND (*SUELDO MÍNIMO*)

CONDICIONES: La Ley de Sueldos y Horas establece un sueldo mínimo estatal de \$8.75 por hora comenzando el 1º de julio de 2016. El sueldo mínimo está programado a aumentarse a \$9.25 la hora el 1º de julio de 2017, y a \$10.10 el 1º de julio de 2018.

Cobertura en la Agricultura — Los rancheros y otros patrones agrícolas que usaron más de 500 días-trabajadores de trabajo agrícola en un cuarto del calendario en el año anterior (por ejemplo, 50 trabajadores empleados por 10 días, 20 trabajadores empleados por 25 días, o cualquier otra combinación que ocurra de enero a marzo, abril a junio, julio a septiembre, u octubre a diciembre) están generalmente obligados a pagar a sus empleados no menos que el sueldo mínimo actual por cada hora de trabajo.

Excepciones — El sueldo mínimo estatal *no se aplica* a los trabajadores en estas dos categorías:

- (1) Los trabajadores que (a) están empleados en la cosecha pizcada a mano, (b) se pagan por contrato, en una operación típicamente pagada por contrato en la región local, (c) viajan diariamente de su hogar permanente al lugar de trabajo, y (d) estuvieron empleados en la agricultura menos de 13 semanas durante el año pasado.
- (2) Los trabajadores de 16 años de edad o menor que están (a) empleados en la cosecha pizcada a mano, (b) trabajando por contrato, en una operación típicamente pagada por contrato en la región local, (c) trabajando en el mismo rancho que sus padres, y (d) recibiendo el mismo pago por contrato que reciben los trabajadores mayores de 16 años en el mismo rancho.

Registros e Informes — Se requiere que los patrones agrícolas que están sujetos a esta ley mantengan un registro del nombre, dirección y ocupación de cada trabajador, el sueldo, la cantidad del salario pagado cada período, y las horas trabajadas cada día y cada semana. También, el patrón tiene que exhibir un resumen de esta ley y los reglamentos asociados, en un lugar fácilmente accesible a los trabajadores.

ADMINISTRACIÓN: *Employment Standards Service Unit, Division of Labor and Industry, Maryland Department of Labor, Licensing and Regulation, Baltimore, Maryland 21201 (410-767-2357)*. Un trabajador que no ha recibido salarios completos de acuerdo con esta ley pueden someter un reclamo al Departamento.

En vez de registrar un reclamo con esta agencia, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir el sueldo mínimo, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE SUELDOS Y HORAS DE MARYLAND (HORAS Y SOBRETIEPO)

CONDICIONES:

Pago de Sobretiempo — Un patrón agrícola que usó más de 500 días-trabajadores de trabajo agrícola en un cuarto del calendario durante el año anterior generalmente tiene que pagar a cada trabajador $1\frac{1}{2}$ veces su salario regular por cada hora de trabajo después de las primeras 60 horas en una semana.

Excepciones — El derecho a sobretiempo *no se aplica* a los trabajadores en estas dos categorías:

- (1) Los trabajadores que (a) están empleados en la cosecha pizcada a mano, (b) se pagan por contrato, en una operación típicamente pagada por contrato en la región local, (c) viajan diariamente de su hogar permanente al lugar de trabajo, y (d) estuvieron empleados en la agricultura menos de 13 semanas durante el año pasado.
- (2) Los trabajadores de 16 años de edad o menor que están (a) empleados en la cosecha pizcada a mano, (b) trabajando por contrato, en una operación típicamente pagada por contrato en la región local, (c) trabajando en el mismo rancho que sus padres, y (d) recibiendo el mismo pago por contrato que reciben los trabajadores mayores de 16 años en el mismo rancho.

ADMINISTRACIÓN: *Employment Standards Service Unit, Division of Labor and Industry, Maryland Department of Labor, Licensing and Regulation, Baltimore, Maryland 21201 (410-767-2357)*. Un trabajador que no ha recibido sobretiempo de acuerdo con esta ley puede someter un reclamo al Departamento.

En vez de registrar un reclamo con esta agencia, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir el pago de sobretiempo, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE PAGO Y COLECCIÓN DE SALARIOS DE MARYLAND

CONDICIONES:

Períodos y Días de Pago — En general, cada patrón en Maryland tiene que establecer períodos regulares de pago, y pagar los salarios de todos los trabajadores cuando menos una vez cada 2 semanas o 2 veces por mes. Si el día regular de pago cae en un día que no es día de trabajo, se le tiene que pagar a los trabajadores en el día de trabajo anterior. Al momento de ocuparlos, el patrón tiene que informar a los trabajadores sobre el sueldo y el día regular de pago.

Método de Pago — Los salarios tienen que ser pagados (1) en moneda legal de los EE.UU., (2) con cheques que se pueden cambiar por dinero legal, sin descuento, (3) por depósito directo a una cuenta de banco especificado por el trabajador, o (4) con una tarjeta de débito. Cualquier cuota que se aplica al uso de una tarjeta de débito tiene que ser divulgada al trabajador por escrito, en letras grandes.

Comprobantes de Pago — Cada patrón tiene que proveer a cada trabajador un comprobante que enseñe las ganancias totales y las rebajas para cada período de pago.

Rebajas de Pago — En la mayoría de las circunstancias, no se permite que ningún patrón haga ninguna rebaja del pago de un trabajador, a no ser que la rebaja sea autorizada por ley, ordenada por una corte, o autorizada por escrito por el empleado.

Pago Final — Cuando se acabe el trabajo, cada trabajador debe recibir todos los salarios merecidos, para todo el trabajo que hizo, no más tarde que la fecha en que hubiera sido pagado para los servicios si no se hubiera terminado el empleo.

ADMINISTRACIÓN: *Employment Standards Service Unit, Division of Labor and Industry, Maryland Department of Labor, Licensing and Regulation, Baltimore, Maryland 21201 (410-767-2357)*. Un trabajador que no ha recibido sus salarios, o que no ha sido pagado de acuerdo con estas condiciones de ley, puede someter un reclamo o una queja al Departamento.

En vez de tomar acción por medio del Departamento, 2 semanas después de la fecha en que los salarios deben de haberse pagado, un trabajador que no ha recibido su pago de acuerdo con esta ley puede tomar acción legal en contra del patrón para recoger los salarios directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEYES DE IMPUESTOS DE INGRESO

CONDICIONES: Un patrón agrícola que paga \$2,500 o más en salarios totales para trabajo agrícola durante el año, tiene que quitar impuestos federales de ingreso de los salarios de sus empleados agrícolas. En esos casos, el patrón también tiene que quitar impuestos de ingreso *estatales*.

Por otro lado, un patrón que paga menos que \$2,500 durante el año en salarios agrícolas totales, pero que paga \$150 o más en salarios a un trabajador individual ese año, tiene que retener impuestos federales de los salarios de ese trabajador, y por lo mismo estaría obligado a retener impuestos de ingreso *estatales* también.

No más tarde que el 31 de enero del año que sigue, el patrón tiene que darle al empleado un comprobante escrito que enseña el nombre del patrón, el nombre del trabajador, la cantidad total de los salarios pagados al trabajador durante el año, y la cantidad de los impuestos estatales quitados de su salario.

ADMINISTRACIÓN: *Comptroller of Maryland, Annapolis, Maryland 21411 (410-260-7980)*.

NOTA ESPECIAL: Aun cuando un patrón agrícola no tiene que quitar impuestos estatales del pago de un empleado, puede ser que el trabajador tenga que mandar un reporte de impuestos al estado, y que deba impuestos al fin del año, dependiendo del ingreso total y otras circunstancias.

TRABAJO DE MENORES

● LEY DE ASISTENCIA OBLIGATORIA

CONDICIONES: Cada niño que vive en Maryland, y que tiene cuando menos 5 años de edad, pero que no ha cumplido los 17 (18 años, comenzando el 1º de julio de 2017), tiene que asistir regularmente a una escuela pública durante todo el año escolar, a no ser que esté recibiendo instrucción equivalente, aprobada por el estado.

Cualquier persona que tiene un niño de estos bajo su control, tiene que asegurar que el niño satisfaga el requisito de presencia en la escuela.

ADMINISTRACIÓN: Estas provisiones se hacen cumplir en la corte, por medio de los consejos escolares de los condados, los superintendentes escolares, y la policía local.

● LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO DE MARYLAND (*EMPLEO ILEGAL DE MENORES*)

CONDICIONES: Cuando un menor de edad se lastima o se muere en un accidente en el trabajo, y el menor estaba trabajando en violación de las leyes sobre trabajo de menores cuando ocurrió el accidente, la Comisión de Compensación de Trabajo tiene autoridad de otorgar *doble* la cantidad de compensación o beneficios de fallecimiento que el trabajador o su familia ordinariamente recibiera bajo esta ley.

Sólo el patrón — no la compañía de seguro — tiene responsabilidad del costo adicional de los beneficios.

ADMINISTRACIÓN: *Insurance, Reporting and Compliance Division, Maryland Workers' Compensation Commission, Baltimore, Maryland 21202 (410-864-5297)*.

TRANSPORTACIÓN

● LEY DE CONTRATISTAS AGRÍCOLAS

CONDICIONES: Los contratistas agrícolas que usan vehículos para la transportación de campesinos migrantes en Maryland, tienen que cumplir con ciertos requisitos, resumidos abajo. Por lo general, estos requisitos se aplican únicamente a los individuos que proporcionan servicios de contrato agrícola (1) más allá de 25 millas de su residencia permanente, o (2) dentro del estado de Maryland y afuera, los dos, o (3) por más de 13 semanas en el año.

Seguridad de Vehículos — Cada vehículo que se usa para transportar trabajadores agrícolas migrantes tiene que cumplir con las normas federales y estatales de seguridad que se aplican.

Licencias de Choferes — Cada persona que maneja un vehículo que transporta a campesinos tiene que tener una licencia válida y de la clase apropiada para la operación de estos vehículos.

Seguro — Cada vehículo tiene que ser asegurado contra daños a personas y propiedad. Para vehículos diseñados para 12 pasajeros o menos, los límites mínimos para lesiones graves son \$100,000 por persona y \$300,000 por accidente, y \$50,000 para daño a propiedad. En el caso de vehículos diseñados para más de 12 pasajeros, cobertura mínima para lesiones graves por accidente se aumenta a \$500,000.

ADMINISTRACIÓN: *Employment Standards Service Unit, Division of Labor and Industry, Maryland Department of Labor, Licensing and Regulation, Baltimore, Maryland 21201 (410-767-2357)*. Representantes de esta agencia tiene autoridad de inspeccionar los vehículos que están sujetos a esta ley, de examinar la licencia de manejar de cualquier persona que está operando un vehículo de estos, y de pedir pruebas de seguro.

VIVIENDA

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE MARYLAND (CAMPOS DE TRABAJO TEMPORAL)

CONDICIONES: Bajo la autoridad de la ley estatal sobre la seguridad y salud ocupacional, el comisionado estatal de trabajo ha adoptado reglas para los campos de trabajo temporal provistos por los patrones para el uso de sus trabajadores. Estas reglas son iguales a las de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Vivienda*), y se aplican a todos los rancheros y otros patrones que tienen viviendas para los trabajadores.

ADMINISTRACIÓN: *Maryland Occupational Safety and Health Unit, Division of Labor and Industry, Maryland Department of Labor, Licensing and Regulation, Hunt Valley, Maryland 21031 (410-527-4499)*.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● OPINIÓN Nº 82-024 DEL PROCURADOR GENERAL

CONDICIONES: Los rancheros y otros productores agrícolas no pueden detener a los representantes de agencias públicas o privadas que proveen servicios a los trabajadores migrantes, a que no entren a un campo para migrantes que sea de ellos o bajo su control, y no pueden excluir a nadie más que sea invitado a la propiedad por un residente. Si un trabajador le informe al dueño u operador del campo que está esperando un visitante, el dueño u operador no debe preguntarle sobre el propósito de la visita; en otros casos, el dueño u operador puede pedir que los visitantes se identifiquen y digan el propósito general de su visita.

Los representantes de agencias del gobierno u organizaciones privadas que dan servicios a los campesinos, pueden entrar a un campo, buscar a los trabajadores, y quedarse en el campo por todo el tiempo que haya un residente utilizando sus servicios, sin la presencia del dueño u operador.

ADMINISTRACIÓN: El derecho de entrar y visitar las viviendas para migrantes se hace cumplir por la corte. Un trabajador a quien se le niega la comunicación con cualquier otra persona en su lugar de residencia en Maryland, debe consultar con un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEY DE REGISTRO DE CONTRATISTAS AGRÍCOLAS

CONDICIONES: Antes de traer campesinos migrantes a Maryland para trabajar, o antes de reclutar migrantes dentro del estado, un contratista agrícola tiene que preparar y hacer disponible un informe escrito que explique las condiciones sobre las viviendas que se le van a proveer a los trabajadores, y los costos que se le van a cobrar para uso de las viviendas.

Cuando un contratista provea viviendas para trabajadores agrícolas migrantes, el contratista tiene que mantener fácilmente visible en las viviendas, por todo el tiempo que los trabajadores vivan en ellas, un cartelón que anuncia las condiciones de ocupación.

ADMINISTRACIÓN: *Employment Standards Service Unit, Division of Labor and Industry, Maryland Department of Labor, Licensing and Regulation, Baltimore, Maryland 21201 (410-767-2357)*.

Massachusetts

CONTRATISTAS LABORALES Y RECLUTAMIENTO

● LEY DE AGENCIAS DE EMPLEO

CONDICIONES: Los individuos y empresas que cobran por buscar empleo para trabajadores en Massachusetts (lo cual puede incluir los contratistas laborales agrícolas) tienen que obtener una licencia y cumplir con varias restricciones en sus actividades.

Licencias — Nadie puede abrir, operar o publicar una agencia de empleo sin obtener una licencia del estado para hacerlo.

Fianzas — Cada agencia de empleo tiene que sacar una fianza en la cantidad de \$3,000 como seguridad del pago de daños causados en conexión con las actividades de la agencia.

Registros — La agencia tiene que mantener un registro de los aplicantes que buscan empleo, y de los empleadores que buscan trabajadores. El registro debe incluir la naturaleza de cada empleo, los salarios ofrecidos o aceptados, y las cuotas pagadas por el trabajador o el empleador. Los registros se tienen que guardar por 3 años cuando menos.

Actos Prohibidos — Entre otras violaciones, es ilegal que una agencia de empleo, con licencia o sin licencia, (1) publique cualquier información falsa, fraudulenta o engañosa acerca de empleo, (2) mande a un trabajador a un sitio de trabajo sin obtener un pedido válido de empleo primero, o (3) mande a un trabajador a un sitio de trabajo afectado por una huelga.

ADMINISTRACIÓN: *Massachusetts Department of Labor Standards, Boston, Massachusetts 02114 (617-626-6952).*

DERECHOS CIVILES

● LEY ESTATAL DE DERECHOS CIVILES

CONDICIONES: Se prohíbe — a base de raza, color, creencias religiosas, origen nacional, sexo, identidad de género, orientación sexual, información genética, ascendencia, o estado como veterano — que los rancheros y otros patrones con 6 o más trabajadores desocupen o rehúsen a ocupar a un individuo, o que discriminen en contra del individuo con respecto a sueldos o las condiciones de empleo, a no ser que este tratamiento se base en una calificación válida de trabajo. Además, es contra la ley que un patrón privado desocupe, rehúse a ocupar, o de otro modo discrimine en contra de una persona que tiene 40 años de edad o más, sólo por causa de su edad.

Cualquier anuncio relacionado con el empleo, o cualquier forma de aplicación para trabajo, que sea desparrramado o usado por un patrón o una agencia de empleo, y que indique una preferencia o discriminación tocante a raza, color, creencia religiosa, origen nacional, sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, información genética, ascendencia, o incapacidad, generalmente es ilegal también.

ADMINISTRACIÓN: *Massachusetts Commission Against Discrimination, Boston, Massachusetts 02108 (617-994-6000).* Una persona que se ha sometido a discriminación ilegal en el empleo puede registrar una queja con la Comisión, pero no más tarde que 300 días después que la discriminación ocurrió.

Comenzando 90 días después de registrar una queja con la Comisión, el trabajador puede sentar una demanda civil en contra del patrón implicado, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Sin embargo, acción por la corte no se puede comenzar más tarde que 3 años después que el acto ilegal ocurrió.

NOTA ESPECIAL: Es contra la ley intimidar, amenazar, estorbar o discriminar contra un trabajador, a razón de que el trabajador ha registrado una queja bajo esta ley, testificado o participado en una investigación o audiencia relacionada, o ejercido cualquier otro derecho concedido por esta ley.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY DE CONTROL DE PESTICIDAS DE MASSACHUSETTS

CONDICIONES:

Licencias y Certificación — Ningún individuo puede aplicar pesticidas que no sean de uso restringido, por dinero o ganancia, a no ser que el individuo sea apropiadamente autorizado con una licencia o certificado por el estado. Igualmente, nadie puede usar un pesticida de uso restringido, a no ser que la persona sea certificado como aplicador comercial o privado, o que sea un aplicador licenciado trabajando bajo la supervisión directa de un aplicador comercial o privado apropiadamente certificado. Cada solicitante para certificación o para una licencia tiene que someter una aplicación anual, pagar una cuota de aplicación, mostrar competencia respecto al uso y manejo de pesticidas, seguir asistiendo a cursos educativos aprobados por el estado, y mantener seguro de responsabilidad que cubre lesiones y daños causados por su operación con pesticidas.

Aviso de Aplicaciones — Ningún pesticida con la palabra de advertencia "Danger" o "Peligro" en la etiqueta puede ser aplicado a una cosecha agrícola dentro de 50 pies de un camino público, a no ser que se haya dado un aviso de la aplicación de antemano. Entre 2 y 24 horas antes de la aplicación, letreros tienen que ser puestos cada 200 pies o menos alrededor del área del tratamiento, y en cada entrada principal del área, mirando hacia el público. Los letreros tienen que ser cuando menos 14 por 16 pulgadas de tamaño e incluir las palabras "Peligro," "Pesticidas," y "No Entre" — en español e inglés, en letras de una pulgada o más de alto. Los letreros tienen que ser bajados no más temprano que 48 horas después de la aplicación, y no más temprano o tarde que la terminación del período de entrada restringida especificado en la etiqueta del pesticida.

Actos Prohibidos — Entre otras actividades ilegales mencionadas en esta ley, nadie puede usar un pesticida restringido contra las instrucciones en la etiqueta del producto, o contra las otras restricciones impuestos por la agencia estatal. También es contra la ley que una persona licenciada o certificada como aplicador de pesticidas, viole cualquier condición o restricción en su licencia o certificación.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticide Enforcement, Division of Crop and Pest Services, Massachusetts Department of Agricultural Resources, Boston, Massachusetts 02114 (617-626-1781).*

● LEY DE CONTROL DE PESTICIDAS DE MASSACHUSETTS (APLICADORES AÉREOS)

CONDICIONES:

Certificación de Aplicadores Aéreos — Nadie tiene autorización de aplicar pesticidas por avión o helicóptero, a no ser que sea certificado específicamente por el estado como aplicador aéreo.

Permisos para Aplicaciones — A lo menos 21 días antes de que se pueda usar un avión para aplicar pesticidas a una labor particular, se tiene que obtener un permiso del estado, autorizando el tratamiento. La agencia estatal no concederá un permiso hasta que se pueda determinar, entre otras cosas, que no es probable que la aplicación aérea causará daño a gente.

Avisos de Aplicaciones Aéreas — Una labor agrícola que queda 500 pies o menos de un área protegida (como una escuela, un hospital, una residencia, u otro edificio donde la gente se arrima) y que sea programada para un tratamiento de pesticidas desde el aire, tiene que ser marcada con letreros entre 2 y 24 horas antes de la aplicación. Los letreros tienen que quedarse por cuando menos 48 horas después del tratamiento, y tienen que quitarse no más temprano que la terminación del período de entrada restringida del producto. Cada letrero — cuando menos 14 por 16 pulgadas de tamaño, en letras de una pulgada o más de alto — tienen que tener las palabras "Peligro," "Pesticidas," y "No Entre," y las palabras correspondientes en inglés.

Restricciones sobre Aplicaciones Aéreas — Entre otras restricciones, se prohíbe la aplicación de pesticidas desde el aire cuando existe desvío visible hacia áreas no objetivas, y los pilotos generalmente no pueden hacer vueltas arriba de áreas protegidas y masas de agua.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticide Enforcement, Division of Crop and Pest Services, Massachusetts Department of Agricultural Resources, Boston, Massachusetts 02114 (617-626-1781).*

● LEYES DE SALUD PÚBLICA (DIVULGACIÓN SOBRE SUSTANCIAS PELIGROSAS)

CONDICIONES:

Datos de Seguridad — Cada ranchero u otro patrón que usa o guarda sustancias tóxicas o peligrosas en el lugar del trabajo, tiene que hacer disponible a los trabajadores, en una localidad central en el lugar de empleo, cierta información impresa sobre cada una de esas sustancias. Esta información, conocida como una "hoja informativa," debe incluir el nombre de la sustancia, los riesgos asociados con el uso, las precauciones que se deben tomar, el equipo necesario de protección que se debe usar, los procedimientos apropiados de emergencia, y otros datos.

Derecho a Información — Cualquier campesino (o un representante designado por el trabajador) puede pedir, y tiene derecho de recibir del patrón, una hoja informativa para cada material tóxico o peligroso al cual el trabajador está, ha estado, o puede estar expuesto en el trabajo. El patrón generalmente tiene que proveer las hojas informativas dentro de 4 días de la solicitud. Además, el patrón tiene que poner un aviso en una localidad central, informando a los trabajadores de sus derechos bajo estas provisiones.

Entrenamiento — Dentro del primer mes de empleo y cuando menos una vez por año después de eso, los patrones tienen que enseñar a sus trabajadores sobre el carácter y los efectos de las sustancias peligrosas presentes en el lugar del trabajo. Se puede dar la instrucción en forma escrita, o por medio de programas de entrenamiento, pero en cualquier caso se tiene que presentar en lenguaje que no sea técnica. Se requiere que los patrones cubran temas como la identidad de cada sustancia tóxica, su localidad en el lugar del trabajo, un tratamiento apropiado de primeros auxilios en caso de sobre-exposición, las prácticas apropiadas de manejo, los efectos del material a la salud, y los derechos y deberes de los trabajadores bajo esta ley.

ADMINISTRACIÓN: *Massachusetts Department of Labor Standards, Boston, Massachusetts 02114 (617-626-6975).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

RELACIONES LABORALES Y REPRESENTACIÓN DE UNIÓN

● LEY ESTATAL DE RELACIONES LABORALES

CONDICIONES: Cuando exista un desacuerdo tocante a la representación de campesinos empleados por una persona o compañía que emplea a más de 4 trabajadores agrícolas permanentes, el estado tiene que arreglar una elección u otras medias apropiadas de resolver la cuestión.

Los representantes seleccionados por la mayoría de los trabajadores del patrón para negociar con el patrón sobre las condiciones del trabajo, son los representantes exclusivos de todos los trabajadores para ese propósito. Sin embargo, cualquier trabajador individual o grupo de trabajadores tiene el derecho a cualquier momento de presentar quejas al patrón directamente.

ADMINISTRACIÓN: *Massachusetts Department of Labor Relations, Boston, Massachusetts 02114 (617-626-7132).*

SALUD Y SEGURIDAD

● LEYES DE SALUD PÚBLICA (SANIDAD EN LA LABOR)

CONDICIONES: Bajo reglamentos autorizados en las leyes estatales de salud pública, los patrones agrícolas que operan un campo para trabajadores agrícolas, o que proveen otras viviendas para el uso de 2 o más campesinos, tienen que proveer agua y excusados para los residentes del campo mientras que estén en el trabajo, como se explica a continuación.

Agua para Tomar — Donde no hay agua limpia corriente, se requiere que los operadores de campos de trabajo agrícola hagan disponible a los trabajadores en la labor y en las bodegas, agua para tomar. El agua tiene que estar guardada en envases desinfectados y con tapaderas, y mantenida en condición limpia y sanitaria.

Excusados — Cuando las actividades agrícolas requieren que los trabajadores estén más de 750 pies de las facilidades sanitarias en las viviendas y no hay transportación a las viviendas inmediatamente disponible, el operador del campo tiene que proveer excusados dentro de 750 pies del área de trabajo. Tiene que haber cuando menos un excusado por cada 100 trabajadores, con facilidades separadas para cada sexo. El operador del campo es responsable del mantenimiento de una provisión adecuada de papel sanitario.

ADMINISTRACIÓN: *Community Sanitation Program, Bureau of Environmental Health, Massachusetts Department of Public Health, Boston, Massachusetts 02108 (617-624-5757).* El Departamento puede responder a cualquier queja acerca de violaciones de los reglamentos de sanidad en la labor.

Estas condiciones de ley también se pueden hacer cumplir por los consejos locales de salud.

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE SEGURO POR DESEMPLEO

CONDICIONES: Los rancheros y otros patrones agrícolas tienen que pagar impuestos estatales de seguro de desempleo si, en este año o en el año pasado, pagaron \$20,000 o más en salarios agrícolas en un período de 3 meses (un cuarto del calendario), u ocuparon a 10 o más trabajadores agrícolas en cada una de 20 diferentes semanas. La agencia estatal que administra el programa de desempleo le da crédito a cada trabajador por la cantidad de sueldos reportados por el patrón.

Los campesinos que no tienen trabajo pueden calificar para beneficios de desempleo si han acumulado los créditos necesarios por haber trabajado para uno o más de estos patrones, y si satisfacen los demás requisitos de elegibilidad. Los recipientes también pueden calificar para un pago adicional para los dependientes.

ADMINISTRACIÓN: *Massachusetts Department of Unemployment Assistance, Boston, Massachusetts 02114 (617-626-6500).* Los trabajadores que quisieran aplicar para beneficios de desempleo pueden hacerlo en línea, en www.mass.gov/lwd/unemployment-insur/claimants/.

● LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO

CONDICIONES: Los campesinos que se lastiman durante el curso de su empleo tienen derecho de tratamiento médico inmediato, servicios necesarios de hospital y doctor, medicinas, y beneficios relacionados, todos pagados por el patrón. Los que resultan incapacitados debido a daño relacionado con el trabajo generalmente califican también para pagos semanales en efectivo, para compensar por la pérdida de ingreso.

La mayoría de los patrones satisfacen su responsabilidad de cubrir estos gastos al obtener seguro de compensación de trabajo.

ADMINISTRACIÓN: *Office of Claims Administration, Massachusetts Department of Industrial Accidents, Boston, Massachusetts 02114 (617-727-4900; toll-free 800-323-3249).* Un trabajador que se lastima en el trabajo debe avisarle al patrón prontamente. Cualquier desacuerdo sobre el pago de beneficios se le puede reportar al Departamento para investigación.

● LEY DE SUELDO JUSTO MÍNIMO (SEGURO OBLIGATORIO DE SALUD PARA MIGRANTES)

CONDICIONES: Después de 10 días de empleo, cada patrón agrícola que emplea y provee viviendas a un campesino migrante, que no trabaja bajo un contrato de empleo aprobado por el gobierno, tiene que proteger al trabajador con seguro de salud que cubre hospitalización, servicios y provisiones de hospital, exámenes de radiografía, costos de cirugía, y costos de doctor dentro del hospital.

Se requiere que el patrón pague cuando menos el 60 por ciento del costo del seguro, pero el patrón puede quitar hasta el 40 por ciento de la contribución de cada semana de los salarios del trabajador. En cualquier semana que un trabajador asegurado esté incapacitado y no pueda trabajar, el patrón es legalmente responsable de pagar toda la contribución de esa semana.

ADMINISTRACIÓN: *Massachusetts Department of Labor Standards, Boston, Massachusetts 02114 (617-626-6952).* Un campesino que está viviendo en una vivienda provista por el patrón, que ha estado en el trabajo por más de 10 días, y que cree que no está protegido por una póliza de seguro de salud como se requiere, debe ponerse en contacto con el Departamento.

SUELDOS Y HORAS

● LEY DE SUELDO JUSTO MÍNIMO

CONDICIONES:

Sueldo Mínimo Agrícola — Se requiere que los rancheros y otros patrones agrícolas en Massachusetts paguen a sus empleados agrícolas adultos no menos que \$8.00 por hora.

Excepción — El sueldo mínimo agrícola *no se aplica* a los trabajadores de 17 años de edad o menor.

ADMINISTRACIÓN: *Massachusetts Department of Labor Standards, Boston, Massachusetts 02114 (617-626-6952).* Un campesino que no ha recibido el sueldo mínimo agrícola puede someter una queja al Departamento.

En vez de registrar un reclamo con esta agencia, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para reclamar el sueldo mínimo, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEYES LABORALES ESTATALES (*PERÍODOS PARA COMER*)

CONDICIONES: Con muy pocas excepciones, no se le puede exigir a nadie que trabaje más de 6 horas en un día sin tener una pausa de cuando menos 30 minutos para comer.

ADMINISTRACIÓN: *Office of the Massachusetts Attorney General, Boston, Massachusetts 02108 (617-727-2200; Fair Labor Hotline 617-727-3465).*

● LEYES DE PAGO DE SALARIOS

CONDICIONES:

Días y Períodos de Pago — Los campesinos deben recibir sus salarios cuando menos una vez por mes, pero a pesar de la duración del período de pago, los trabajadores deben recibir lo que hayan ganado hasta una fecha dentro de 6 días antes del día de pago (o dentro de 7 días, si trabajan 7 días por semana).

Pago Final — Un trabajador que deja su trabajo debe recibir pago final y por completo en el próximo día regular de pago, o el siguiente sábado si no hay un día regular de pago. Cuando un trabajador sea despedido o suspendido por el patrón, se le tienen que pagar los salarios finales por completo en el día de terminación.

Comprobantes de Pago — Cada vez que pague salarios, se requiere que el patrón le dé a cada trabajador un comprobante escrito que enseña el nombre del patrón, el nombre del trabajador, la fecha, la cantidad de horas trabajadas, el sueldo por horas, y la cantidad de cualquier rebaja del salario.

Método de Pago — Los patrones que pagan salarios con cheques tienen que proveer facilidades o hacer arreglos con un banco u otra institución para cambio de los cheques, sin descuento y sin costo a los trabajadores.

Rebajas de Pago — Cada vez que un patrón haga una rebaja de los salarios de un trabajador para Seguro Social, seguro de salud, o cualquier otro beneficio, el patrón tiene que darle un informe a la hora de pago que enseñe la cantidad y razón de cada rebaja. Se prohíbe que los patrones castiguen a un trabajador por llegar tarde al trabajo, al quitar de su pago una cantidad diferente de los salarios que el trabajador hubiera ganado durante el tiempo actualmente perdido.

ADMINISTRACIÓN: *Massachusetts Department of Labor Standards, Boston, Massachusetts 02114 (617-626-6952).*

En vez de registrar una queja con el Departamento, un trabajador afectado por una violación de las leyes sobre el pago de salarios puede tomar acción en la corte civil en contra del patrón directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEYES DE IMPUESTOS ESTATALES DE INGRESO (*RETENCIÓN DE IMPUESTOS EN SALARIOS*)

CONDICIONES: Un patrón agrícola que paga \$2,500 o más en salarios totales para trabajo agrícola durante el año, tiene que quitar impuestos federales de ingreso de los salarios de sus empleados agrícolas. En esos casos, el patrón también tiene que quitar impuestos de ingreso *estatales*.

Por otro lado, un patrón que paga menos que \$2,500 durante el año en salarios agrícolas totales, pero que paga \$150 o más en salarios a un trabajador individual ese año, tiene que retener impuestos federales de los salarios de ese trabajador, y por lo mismo estaría obligado a retener impuestos de ingreso *estatales* también.

No más tarde que el 31 de enero del año que sigue — o dentro de 30 días después del último pago de salarios, en el caso de empleo que termina antes del fin del año — el patrón tiene que darle al empleado un comprobante que enseña (1) el nombre del patrón, (2) el nombre y el número de Seguro Social del empleado, (3) la cantidad total de los salarios sujetos a taxación, y (4) la cantidad total de los impuestos quitados del pago.

ADMINISTRACIÓN: *Massachusetts Department of Revenue, Boston, Massachusetts 02204 (617-887-6367; toll-free 800-392-6089).*

NOTA ESPECIAL: Aun cuando un patrón agrícola no tiene que quitar impuestos estatales del pago de un empleado, puede ser que el trabajador tenga que mandar un reporte de impuestos al estado, y que deba impuestos al fin del año, dependiendo del ingreso total y otras circunstancias.

TRABAJO DE MENORES

● LEYES DE TRABAJO DE MENORES

CONDICIONES:

Restricciones de Edad —

Menores Bajo 14 Años — Los niños menores de 14 años de edad no pueden trabajar en la agricultura durante las horas cuando las escuelas públicas están en sesión. Fuera de las horas escolares y en días cuando no hay escuela, los niños bajo la edad de 14 años pueden trabajar solamente entre las 6:30 a.m. y las 6:00 p.m. Nadie bajo la edad de 14 puede ser empleado en la agricultura por más de 4 horas en un día, o más de 24 horas en una semana, a no ser que el niño sea pariente o pariente político del dueño u operador del rancho.

Menores de 14 y 15 Años — Igual que en la mayoría de las otras industrias, no se permite que los muchachos de 14 y 15 años de edad trabajen en la agricultura durante las horas escolares, o de las 7:00 p.m. hasta las 6:30 a.m. (entre las 9:00 p.m. y las 6:30 a.m. del 1º de julio hasta el Día del Trabajador en septiembre).

Las personas de 14 y 15 años no deben trabajar más de 6 días o 48 horas en una semana, o más de 8 horas en un día. Además, si el trabajo de un muchacho de estos no es continuo, sino dividido en 2 o más períodos, el patrón tiene que arreglar el trabajo de modo que todos estos períodos de trabajo caigan dentro de una duración de 9 horas consecutivas, incluyendo el tiempo que el muchacho esté en la escuela.

Estos menores generalmente tienen que obtener un permiso de empleo del superintendente escolar local, que autorice trabajo con el patrón especificado en el permiso.

Menores de 16 Años y Mayor — Con pocas excepciones, no hay restricciones o limitaciones en el empleo de los trabajadores de 16 años de edad o mayor en la agricultura.

Ocupaciones Peligrosas — Por lo general, nadie bajo la edad de 16 puede ser empleado en el corte de ensilaje, en o alrededor de maquinaria en movimiento, en vehículos motorizados en movimiento, o en la despalillación, clasificación o empacamiento de tabaco.

Períodos de Comer — No se puede exigir a ningún menor (ni a alguien más) que trabaje más de 6 horas en un día sin tener una pausa de cuando menos 30 minutos para comer.

ADMINISTRACIÓN: *Fair Labor Division, Office of the Massachusetts Attorney General, Boston, Massachusetts 02108 (617-727-2200; Fair Labor Hotline 617-727-3465).*

Los oficiales locales de presencia escolar también pueden ayudar en hacer cumplir las leyes sobre el trabajo de menores.

● LEY DE ASISTENCIA ESCOLAR

CONDICIONES: Por lo general, cada niño entre 6 y 16 años de edad que vive en Massachusetts tiene que asistir a una escuela pública, o recibir instrucción privada aprobada, durante todo el año escolar regular. Cada persona que tiene control de uno de estos niños tiene que asegurar que el niño asista como se requiere.

ADMINISTRACIÓN: Esta ley se hace cumplir en la corte, por medio de los supervisores locales de asistencia escolar, empleados por las escuelas.

● LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO DE MASSACHUSETTS (TRABAJO ILEGAL DE MENORES)

CONDICIONES: Un menor de edad que está empleado en la agricultura en violación de las leyes de trabajo de menores al momento de un accidente relacionado con el trabajo, generalmente tiene derecho a *doble* la cantidad de compensación de trabajo que ordinariamente sería pagada por el daño; beneficios dobles se le pueden pagar a los dependientes del trabajador si se muere a causa del accidente.

Como castigo por haber violado las leyes de trabajo de menores, el patrón en vez de la compañía de seguro, es responsable de pagar la compensación extra.

ADMINISTRACIÓN: *Office of Claims Administration, Massachusetts Department of Industrial Accidents, Boston, Massachusetts 02114 (617-727-4900; toll-free 800-323-3249).*

VIVIENDA

● LEYES DE SALUD PÚBLICA (*CAMPOS LABORALES AGRÍCOLAS*)

CONDICIONES:

Certificados de Ocupación — Cada edificio o vehículo que contiene facilidades de dormir provistas en conexión con empleo agrícola, y que sea ocupado por o propuesto a acomodar a 2 o más campesinos o miembros de sus familias, tiene que ser inspeccionado cada año por la agencia estatal responsable o por el consejo local de salud. Si un campo satisface las normas mínimas del estado, la agencia estatal concederá un certificado de ocupación, el cual debe ser puesto visiblemente en el campo antes de que la facilidad pueda ser ocupada.

Normas de Inspección — Los campos para trabajadores agrícolas tienen que cumplir con las normas de seguridad y sanidad especificadas en los reglamentos de salud pública. Entre los factores que se toman en cuenta para determinar si un campo satisface las normas son estos:

- El tamaño y la condición de las estructuras y áreas de vivir
- El sistema de agua
- El sistema de drenaje o cloacas
- El sistema eléctrico y dispositivos de iluminación
- La condición de telas en las puertas y ventanas
- Las facilidades sanitarias (excusados y baños)
- Las facilidades de cocinar y comer
- Las áreas y equipo para dormir
- Las salidas de emergencia
- Las facilidades de lavar
- La calefacción
- Medidas para el control de insectos y roedores
- El equipo y los procedimientos para la eliminación de basura
- Las condiciones y el equipo de seguridad
- El almacenamiento de materiales peligrosos

ADMINISTRACIÓN: *Community Sanitation Program, Bureau of Environmental Health, Massachusetts Department of Public Health, Boston, Massachusetts 02108 (617-624-5757).* Un residente de un campo campesino o cualquier otra persona que se da cuenta de una violación de las normas que se aplican a los campos campesinos, puede someter una queja con el Departamento o al consejo local de salud. Se requiere que el Departamento investigue cada queja dentro de 30 días después de que se reciba.

● LEYES DE SALUD PÚBLICA (*ACCESO A CAMPOS LABORALES AGRÍCOLAS*)

CONDICIONES: Durante el período de empleo, los campesinos migrantes que viven con el patrón o viven en la propiedad del patrón, tienen el derecho de entrar y salir de la propiedad libremente. Asimismo, los trabajadores que ocupan una vivienda que no sea la residencia del patrón, pueden tener visitantes en la vivienda fuera de las horas regulares de trabajo, bajo reglas razonables.

En cualquier caso, el certificado de ocupación concedido a la vivienda por el estado debe incluir un aviso de estos derechos, en inglés y español.

ADMINISTRACIÓN: *Community Sanitation Program, Bureau of Environmental Health, Massachusetts Department of Public Health, Boston, Massachusetts 02108 (617-624-5757).* Un migrante que vive en un campo de trabajo agrícola (o en otra vivienda provista por el patrón) a quien se le niega entrada a la vivienda al trabajador o a sus invitados, puede registrar una queja con el Departamento.

Michigan

CONTRATISTAS LABORALES Y RECLUTAMIENTO

● LEYES AGRÍCOLAS ESTATALES (*AGENTES EMIGRANTES*)

CONDICIONES: Con pocas excepciones, es contra la ley que una persona reclute u ocupe trabajadores en Michigan para trabajar en trabajo agrícola fuera del estado, a no ser que la persona primeramente obtenga del estado una licencia para agentes de emigrantes. Una aplicación para la licencia tiene que ir acompañada por una cuota de licencia de \$75 y una fianza de \$2,000. Un agente que tiene licencia tiene que llevarla todo el tiempo que ande conduciendo actividades de reclutamiento de trabajadores.

ADMINISTRACIÓN: *Michigan Department of Licensing and Regulatory Affairs, Lansing, Michigan 48909 (517-373-1820).*

● LEYES LABORALES ESTATALES (*TRABAJO LEJOS DEL DOMICILIO*)

CONDICIONES: Cualquier persona o compañía que recluta a un trabajador para empleo retirado de la localidad donde vive el trabajador, por medio de una promesa de salarios u otra compensación, tiene que proveer al trabajador un informe que especifique las condiciones del trabajo, los salarios que se le van a pagar, y cómo, cuándo y dónde se le van a pagar.

ADMINISTRACIÓN: Estas condiciones de ley se hacen cumplir por los fiscales, en la corte criminal.

Al mismo tiempo, un trabajador que haya sufrido daños a causa de una violación, puede tomar acción legal contra el violador en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEYES DE PAGO DE SALARIOS (*CUOTAS PARA EMPLEO*)

CONDICIONES: Una sección de las leyes sobre pagos de salarios lo hace ilegal que un contratista agrícola u otro agente de un empleador que tiene autoridad de ocupar o dirigir los servicios de los trabajadores del empleador, demande o reciba una cuota u otra compensación de un trabajador como una condición de empleo, o de continuación en el empleo, a no ser que la persona que está cobrando la cuota tenga una licencia de agencia o agente de personal.

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Division, Michigan Department of Licensing and Regulatory Affairs, Lansing, Michigan 48909 (517-284-7800; toll-free 855-464-9243).* Esta agencia se encarga del cumplimiento de las leyes sobre los pagos de salarios, incluyendo la sección que requiere licencias de ciertos agentes de empleo.

La agencia responsable de las licencias de agencias de personal, y de la supervisión de sus actividades de negocio, es el *Licensing Division, Bureau of Professional Licensing, Michigan Department of Licensing and Regulatory Affairs, Lansing, Michigan 48909 (517-373-8068).*

DERECHOS CIVILES

● LEY ELLIOTT-LARSEN SOBRE DERECHOS CIVILES

CONDICIONES:

Actos Prohibidos — Por lo general, es contra la ley que un patrón en Michigan rehuse a ocupar a un aplicante para trabajo, o que desocupe o discrimine en cualquier otra manera contra un empleado, a base de religión, raza, color, origen nacional, edad, sexo, altura, peso, o estado matrimonial. La distribución de un anuncio de empleo, o uso de una forma de aplicación de empleo, que indique una preferencia o limitación a base de religión, raza, color, origen nacional, edad, sexo, altura, peso, o estado matrimonial, también es ilegal.

Además, se le prohíbe a los patrones, que pidan información, o que hagan un registro, tocante al arresto de un aplicante para trabajo o un empleado, cuando el arresto no resultó en condena.

No se permiten actos de discriminación similares, cometidos por agencias de empleo y organizaciones laborales.

Excepción — Donde religión, origen nacional, edad, altura, peso o sexo es una calificación ocupacional auténtica, razonablemente necesaria a la operación normal del negocio o la empresa, se permite que un empleador, agencia de empleo, u organización laboral use tal calificación.

ADMINISTRACIÓN: *Michigan Department of Civil Rights, Lansing, Michigan 48933 (517-335-3165; toll-free 800-482-3604).*

Además de registrar una queja con esta agencia, un trabajador puede sentar una demanda en contra de un patrón en la corte civil para hacer cumplir estas condiciones de ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE SALARIOS DE OPORTUNIDAD PARA TRABAJADORES (*PAGO PAREJO*)

CONDICIONES: Un patrón agrícola que emplea a 2 o más trabajadores, y que usó más de 500 días-trabajadores de trabajo agrícola en un cuarto del calendario en el año pasado (por ejemplo, 50 trabajadores empleados por 10 días, 20 trabajadores empleados por 25 días, o cualquier otra combinación), por lo general no puede pagar salarios a un trabajador a un sueldo que sea menos que el sueldo que el mismo patrón le paga a trabajadores del otro sexo para trabajo igual, en tareas que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad y que se hacen bajo condiciones similares.

Sin embargo, diferencias en los salarios que se basan en factores aparte de sexo — incluyendo antigüedad, mérito, y la cantidad o calidad de producción — generalmente no se consideran discriminatorias.

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Division, Michigan Department of Licensing and Regulatory Affairs, Lansing, Michigan 48909 (517-284-7800; toll-free 855-464-9243).*

En vez de registrar un reclamo o una queja con el Departamento, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir estas condiciones de ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. En cualquier caso, la queja o la demanda tiene que ser registrada dentro de 3 años después de que ocurrió la violación.

NOTA ESPECIAL: Es contra esta ley que un patrón reduzca el sueldo o salario de un trabajador como un modo de eliminar discriminación ilegal de salarios.

● LEY DE PROTECCIÓN DE INFORMANTES

CONDICIONES: Es ilegal que un patrón en Michigan desocupe, amenace o discrimine de otro modo contra un trabajador en relación con los términos y condiciones del trabajo, sólo porque el trabajador — o un representante del trabajador — reportó, o tiene planes de reportar, una presunta violación de una ley federal, estatal o local, a una agencia pública o a un oficial público.

Es prohibido también que los patrones discriminen en contra de un trabajador porque el trabajador ha sido invitado a participar en una investigación o audiencia llevada a cabo por una agencia pública o una corte de justicia.

ADMINISTRACIÓN: Un trabajador afectado por una violación de esta ley puede tomar acción legal en contra de la persona responsable, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. La demanda tiene que comenzar no más tarde que 90 días después de que ocurrió la violación.

● LEY DE AVISO SOBRE TRATA DE PERSONAS

CONDICIONES: Esta ley requiere que el departamento estatal de transporte exhiba — visiblemente en cada área de descanso y cada centro de bienvenido en Michigan — un aviso sobre la trata de personas. Asimismo, cada ciudad o condado que opera una facilidad de estas, o que provee servicios de transporte al público, tiene que exhibir el aviso también.

El aviso tiene que satisfacer ciertos requisitos sobre formato, y tiene que salir en español, inglés y cualquier otro idioma que sea apropiada según la agencia estatal. Hasta este momento, no se ha publicado una traducción oficial en español, pero una versión inoficial sigue aquí:

"Si usted o alguien que usted conoce está siendo forzado a involucrarse en una actividad y no puede salir — sea que la actividad envuelva sexo comercial, trabajo agrícola, o cualquier otra — favor de ponerse en contacto con el Centro Nacional de Recursos sobre la Trata de Personas, al 1-888-373-7888 o por texto a 233733, para conseguir ayuda y servicios. Las víctimas de la trata de personas están protegidas bajo las leyes de EE.UU. y las leyes de este estado."

ADMINISTRACIÓN: *Michigan Department of Licensing and Regulatory Affairs, Lansing, Michigan 48909 (517-284-7800; toll-free 855-464-9243)*. Copias del cartelón sobre la trata de personas — en español (cuando estén disponibles) e inglés — se pueden bajar del sitio del Departamento (www.michigan.gov/lara; busca "Trafficking"), o se pueden conseguir por correo, a pedido.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY DE RECURSOS NATURALES Y PROTECCIÓN DEL AMBIENTE (*CONTROL DE PESTICIDAS*)

CONDICIONES:

Certificación — Por lo general, nadie puede aplicar pesticidas por compensación o ganancia, a no ser que sea certificado por el estado como competente para hacerlo con seguridad. La certificación de aplicadores comerciales requiere que el solicitante tome un examen escrito para mostrar su conocimiento de los peligros asociados con pesticidas y las prácticas seguras de manejo y aplicación de pesticidas. Los aplicadores comerciales también tienen que tener (1) una diploma de 4 años de colegio, en un área de estudio relacionada al control de plagas, y un año o más de servicio como empleado de un aplicador comercial de pesticidas, o (2) cuando menos 2 años de experiencia como empleado de un aplicador comercial de pesticidas.

Igualmente, los rancheros que quieren usar pesticidas de uso restringido en sus propias cosechas también tienen que obtener un certificado, el cual se puede conceder solamente después de que acaben (1) un curso de estudio auto-dirigido y luego un examen, (2) un entrenamiento en clase y luego un examen, o (3) una entrevista de investigación en persona, conducida por la agencia estatal.

Seguro — Se requiere que los aplicadores comerciales compren seguro que cubra daños a personas o propiedad que resulten del uso de pesticidas. La póliza de seguro generalmente tiene que incluir protección mínima de \$100,000 para daño personal y \$25,000 para daño a propiedad.

Uso de Pesticidas — Entre muchos otros requisitos, (1) ningún pesticida se puede usar en una manera que no esté de acuerdo con las instrucciones y advertencias en la etiqueta del producto, (2) las aplicaciones se tienen que hacer en una manera que prevenga desvío fuera del objetivo, (3) el equipo de aplicación tiene que estar en buena condición mecánica, ajustada correctamente, y provista con válvulas de corte, y (4) las aplicaciones no deben ocurrir cuando las condiciones del tiempo pueden resultar en desvío fuera del objetivo.

Equipo de Protección Personal — Los aplicadores comerciales tienen que seguir las direcciones en la etiqueta tocante al uso de equipo de protección persona, y cumplir con los requisitos prescritos del estado sobre el uso de ropa, calzado y guantes protectores.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticide and Plant Pest Management Division, Michigan Department of Agriculture and Rural Development, Lansing, Michigan 48909 (517-284-5639; toll-free 800-292-3939)*.

● LEY DE RECURSOS NATURALES Y PROTECCIÓN DEL AMBIENTE (*APLICADORES AÉREOS DE PESTICIDAS*)

CONDICIONES: Antes de hacer una aplicación de pesticidas por medio de un avión o helicóptero, un aplicador agrícola o aplicador comercial tiene que cumplir con uno o más de estos requisitos:

- (1) Tiene que haber recibido una licencia de aplicador comercial aéreo antes del 27 de diciembre de 1988.
- (2) Tiene que tener 3 años o más de experiencia, con un mínimo de 200 horas de experiencia con aplicaciones aéreas en la agricultura, todo bajo la supervisión de un aplicador comercial aéreo.
- (3) Tiene que haber completado con éxito un programa — reconocido por el estado — de entrenamiento sobre la aplicación aérea de pesticidas.

Además, una vez cada 3 años un aplicador aéreo tiene que (1) participar en una sesión de grupo sobre eficacia en vuelos de aplicación, usando un avión o helicóptero que el aplicador opera, o (2) tomar de nuevo los exámenes de certificación y someterse a una inspección por la agencia estatal de su avión, equipo y operaciones de rociar.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticide and Plant Pest Management Division, Michigan Department of Agriculture and Rural Development, Lansing, Michigan 48909 (517-284-5639; toll-free 800-292-3939)*.

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE MICHIGAN (*COMUNICACIÓN DE RIESGOS*)

CONDICIONES: Bajo la autoridad de la ley estatal sobre la seguridad y salud ocupacional, Michigan ha adoptado reglas que requieren que los patrones le den información a los trabajadores acerca de los productos químicos peligrosos que se encuentran en el trabajo. Estas reglas son iguales a las de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*), y se aplican nada más a las operaciones agrícolas que emplean a más de 10 trabajadores en un año, o que mantienen un campo para trabajos temporales.

ADMINISTRACIÓN: *Michigan Occupational Safety and Health Administration (MIOSHA), Michigan Department of Licensing and Regulatory Affairs, Lansing, Michigan 48909 (517-284-7777).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE MICHIGAN (*AMONIA ANHIDRA*)

CONDICIONES: Bajo la ley estatal de seguridad y salud ocupacional, Michigan ha adoptado reglamentos para el almacenamiento y uso de amonía anhidra, la cual se usa como fertilizante (o sea, embono) en la agricultura. Los reglamentos de seguridad sobre la amonía son iguales a los de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*), y se aplican nada más a las operaciones agrícolas que emplean a más de 10 trabajadores en un año, o que mantienen un campo para trabajos temporales.

ADMINISTRACIÓN: *Michigan Occupational Safety and Health Administration (MIOSHA), Michigan Department of Licensing and Regulatory Affairs, Lansing, Michigan 48909 (517-284-7777).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

SALUD Y SEGURIDAD

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE MICHIGAN

CONDICIONES: Por lo general, los rancheros y los demás patrones tienen que proteger a los trabajadores contra peligros en el trabajo que pueden resultar en la muerte o en grave daño, y cumplir con todos los reglamentos estatales sobre la seguridad y salud que apliquen a su trabajo.

Más específicamente, Michigan ha adoptado reglas que requieren protecciones en los tractores para no voltearse, y medidas para la seguridad en otro equipo agrícola. Estas reglas son iguales a los reglamentos establecidos por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Salud y Seguridad*), y se aplican nada más a las operaciones agrícolas que emplean a más de 10 trabajadores en un año, o que mantienen un campo para trabajos temporales.

ADMINISTRACIÓN: *Michigan Occupational Safety and Health Administration (MIOSHA), Michigan Department of Licensing and Regulatory Affairs, Lansing, Michigan 48909 (517-284-7777).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE MICHIGAN (*SANIDAD EN LA LABOR*)

CONDICIONES: Bajo la ley estatal de seguridad y salud ocupacional, Michigan ha adoptado reglamentos que requieren que ciertos patrones agrícolas provean agua y facilidades de sanidad a sus empleados en la labor.

Agua para Beber — Todos los rancheros y otros patrones agrícolas en Michigan tienen que proveer agua sanitaria a sus trabajadores en la labor, sin costo a ellos. Las normas para la provisión de agua para beber son iguales a los reglamentos establecidos por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Salud y Seguridad*).

Excusados y Lavamanos — Los patrones agrícolas que tienen 11 trabajadores o más en un día particular tienen que proveerles excusados y lavamanos, de acuerdo con las normas federales sobre sanidad en la labor mencionadas. Los patrones con menos de 11 trabajadores tienen que proveer facilidades comparables ellos mismos, o hacer tales facilidades disponibles de otro modo.

ADMINISTRACIÓN: *Michigan Occupational Safety and Health Administration (MIOSHA), Michigan Department of Licensing and Regulatory Affairs, Lansing, Michigan 48909 (517-284-7777).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE SEGURIDAD DE EMPLEO DE MICHIGAN

CONDICIONES: Cada patrón agrícola que ocupó a 10 o más campesinos por parte de un día en 20 diferentes semanas en el presente año o el año pasado, o que pagó \$20,000 o más en salarios agrícolas en cualquier período de 3 meses (un cuarto del calendario) este año o el año pasado, tiene que pagar impuestos de desempleo al estado. La agencia estatal le da crédito a cada trabajador por la cantidad de salarios reportados por el patrón.

Un campesino desocupado que ha acumulado los créditos necesarios debido a su trabajo con uno o más de estos patrones, y que satisface las otras condiciones del programa, puede calificar para beneficios de desempleo.

ADMINISTRACIÓN: *Michigan Unemployment Insurance Agency, Detroit, Michigan 48202 (616-356-0038).* Reclamos para beneficios de desempleo pueden ser sometidos en línea, en www.michigan.gov/uia/, o por teléfono, al 866-500-0017 (sin costo).

● LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO POR INCAPACIDAD DE 1969

CONDICIONES:

Cobertura Completa — Cada ranchero u otro patrón agrícola con 3 o más trabajadores regulares generalmente tiene que tener seguro de compensación de trabajo o pagar contribuciones al fondo estatal de accidentes. Los trabajadores regulares que se lastiman o resultan incapacitados mientras que trabajan para un patrón de estos, tienen derecho a pago de los costos médicos asociados, a compensación en efectivo por la pérdida de salarios, y a otros beneficios.

Un trabajador regular es alguien que trabaja por horas o por un salario fijo, pero no por contrato o a destajo, y que trabaja para el patrón cuando menos 35 horas por semana, por 13 o más semanas consecutivas, durante las 52 semanas anteriores.

Cobertura Parcial — Los patrones que no tienen que ofrecer protección completa como se describe arriba, pero que emplean a cuando menos un trabajador por 35 o más horas por semana sobre cuando menos 5 semanas consecutivas, tiene que proveer a esos trabajadores protección médica y de hospital para daño sufrido en el trabajo. Sin embargo, estos trabajadores no tienen derecho a pagos semanales de compensación, o los demás beneficios asegurados a los trabajadores que tienen protección completa.

ADMINISTRACIÓN: *Workers' Compensation Agency, Michigan Department of Licensing and Regulatory Affairs, Lansing, Michigan 48909 (toll-free 888-396-5041).* Un campesino que se lastima en el trabajo, o que sale incapacitado por una enfermedad causada por condiciones en el lugar del trabajo, debe avisar al patrón tan pronto posible. Cualquier desacuerdo sobre la responsabilidad del patrón de tratamientos médicos u otros beneficios de compensación, se debe reportar a esta agencia.

SUELDOS Y HORAS

● LEY DE SALARIOS DE OPORTUNIDAD PARA TRABAJADORES

CONDICIONES:

Sueldo Mínimo — Los rancheros y otros patrones agrícolas que (a) tienen 2 o más trabajadores, y (b) usaron más de 500 días-trabajadores de trabajo agrícola en un cuarto del calendario en el año anterior — por ejemplo, 50 trabajadores empleados por 10 días, 20 trabajadores empleados por 25 días, o cualquier otra combinación — por lo general tienen que pagar a sus trabajadores no menos que el sueldo mínimo estatal.

El sueldo mínimo viene siendo \$8.90 por hora comenzando el 1º de enero de 2017, y sube a \$9.25 el 1º de enero de 2018.

Excepciones — El sueldo mínimo estatal *no se aplica* a los trabajadores en estas dos categorías:

- (1) Los trabajadores que (a) están empleados en la cosecha pizcada a mano, (b) se pagan por contrato, en una operación típicamente pagada por contrato en la región local, (c) viajan diariamente de su hogar permanente al lugar de trabajo, y (d) estuvieron empleados en la agricultura menos de 13 semanas durante el año pasado.
- (2) Los trabajadores menores de 17 años de edad que vienen de fuera del área y que están (a) empleados en la cosecha pizcada a mano, (b) trabajando por contrato, en una operación típicamente pagada por contrato en la región local, (c) trabajando en el mismo rancho que sus padres, y (d) recibiendo el mismo pago por contrato que reciben los trabajadores mayores de 16 años en el mismo rancho.

Trabajo por Contrato — Las tarifas por pieza para los que trabajan por contrato (o sea, a destajo) en la cosecha de frutas y vegetales tienen que resultar en un salario equivalente al sueldo mínimo estatal para un trabajador de habilidad y esfuerzo mediano.

Comprobantes de Pago — Por cada período de pago, los patrones que están obligados a pagar el sueldo mínimo estatal tienen que dar a cada empleado un comprobante que enseña las horas trabajadas, los salarios pagados, y las rebajas del salario.

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Division, Michigan Department of Licensing and Regulatory Affairs, Lansing, Michigan 48909 (517-284-7800; toll-free 855-464-9243).*

En vez de registrar un reclamo de salarios con el Departamento, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para recoger el sueldo mínimo, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. En cualquier caso, la queja o la demanda tiene que ser registrada dentro de 3 años después de que ocurrió la violación.

● LEY DE PAGO DE SALARIOS

CONDICIONES:

Períodos de Pago —

Empleo en General — Por lo regular, los patrones tienen que pagar a sus trabajadores 2 veces por mes, con los salarios ganados la primer mitad del mes pagados no más tarde que el 1º del siguiente mes, y los salarios ganados durante la segunda mitad del mes pagados para el 15 del otro mes. Se permiten períodos de pago semanales, siempre que cada pago de salarios ocurra dentro de 14 días del fin de la semana en que fueron ganados los salarios. Asimismo, un patrón puede establecer períodos de pago mensuales, siempre que los salarios ganados durante el mes se paguen para el 1º del otro mes.

Empleo de Cosecha — Los trabajadores envueltos en la cosecha a mano deben recibir todas sus ganancias de una semana particular no más tarde que el segundo día después del fin de la semana.

Pago Final — Menos los trabajadores en la cosecha a mano, los empleados que dejan su trabajo deben recibir pago final en el siguiente día regular de pago para el período en que la terminación ocurre; los que levantan la cosecha a mano tienen derecho a sus salarios finales dentro de un día después de que salgan del trabajo. Un patrón que desocupa o suspende a un trabajador, a pesar de su ocupación, tiene que pagar pago final tan pronto que la cantidad pueda ser figurada.

Método de Pago — Se tienen que pagar los salarios (1) en moneda de los EE.UU., (2) con cheques que se pueden cambiar por moneda de los EE.UU. sin descuento, (3) por depósito directo a un banco seleccionado por el trabajador, o (4) con una tarjeta de débito que satisface ciertas condiciones estatales. Un patrón no puede exigir que un trabajador pague una cuota o un costo que el patrón haya realizado en conexión con el pago de salarios.

Rebajas de Pago — Aparte de las deducciones que se requieren o permiten por ley o bajo un contrato de unión, un patrón no puede hacer ninguna rebaja de salarios sin el permiso libre y escrito del trabajador. El total de las rebajas que no sean obligatorias no puede reducir el pago neto de un trabajador a un nivel que sea menos que el sueldo mínimo estatal, aunque el trabajador no tenga derecho al sueldo mínimo.

Bonos — Es contra la ley que un patrón detenga cualquier parte de los salarios de un trabajador como un supuesto "bono" que se le pagará al fin del trabajo, a no ser que el trabajador apruebe este arreglo por escrito y sin intimidación.

Cuotas de Empleo — Un patrón, o un agente del patrón (incluyendo un contratista agrícola) que tiene autoridad de ocupar o dirigir los servicios de los trabajadores del patrón, no puede demandar o recibir una cuota u otra compensación de un trabajador como una condición de empleo, o de continuación en el empleo, a no ser que la persona que está cobrando la cuota tenga una licencia de agencia o agente de personal.

Registros de Pago — Por lo general, se requiere que cada patrón mantenga un registro del nombre, la dirección, la fecha de nacimiento, la ocupación o clasificación del trabajo, el sueldo, el total de horas trabajadas en cada período de pago, el total de los salarios pagados en cada período, las rebajas del salario, y los beneficios provistos. Los registros tienen que guardarse por 3 años o más.

Comprobantes de Pago — Los patrones generalmente deben proveer a cada trabajador un comprobante con cada pago de salarios, que enseñe las horas trabajadas, el total de las ganancias, el período de pago para el cual se le están pagando los salarios, cada rebaja individual de las ganancias, y la cantidad de producción (si el trabajador trabaja por contrato en la cosecha a mano).

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Division, Michigan Department of Licensing and Regulatory Affairs, Lansing, Michigan 48909 (517-284-7800; toll-free 855-464-9243)*. Un trabajador que no ha recibido su pago de acuerdo con esta ley puede someter una queja escrita al Departamento dentro de 12 meses después de la presunta violación.

Sujeto al mismo límite de 12 meses, un trabajador puede sentar una demanda en contra del patrón directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE IMPUESTOS DE INGRESO DE 1967

CONDICIONES: Un patrón agrícola que paga \$2,500 o más en salarios totales para trabajo agrícola durante el año, tiene que quitar impuestos federales de ingreso de los salarios de sus empleados agrícolas. En esos casos, el patrón también tiene que quitar impuestos de ingreso *estatales*.

Por otro lado, un patrón que paga menos que \$2,500 durante el año en salarios agrícolas totales, pero que paga \$150 o más en salarios a un trabajador individual ese año, tiene que retener impuestos federales de los salarios de ese trabajador, y por lo mismo estaría obligado a retener impuestos de ingreso *estatales* también.

No más tarde que el 31 de enero del año que sigue — o dentro de 30 días después del último pago de salarios, en el caso de empleo que termina antes del fin del año — el patrón tiene que darle al empleado un comprobante que enseña (1) la cantidad total de los salarios pagados durante el año, y (2) la cantidad total de los impuestos quitados de su salario, si lo hay.

ADMINISTRACIÓN: *Discovery and Tax Enforcement, Tax Compliance Bureau, Michigan Department of Treasury, Lansing, Michigan 48922 (517-636-4486)*.

NOTA ESPECIAL: Aun cuando un patrón agrícola no tiene que quitar impuestos estatales del pago de un empleado, puede ser que el trabajador tenga que mandar un reporte de impuestos al estado, y que deba impuestos al fin del año, dependiendo del ingreso total y otras circunstancias.

● LEY DE IMPUESTOS MUNICIPALES DE INGRESO

CONDICIONES: Un patrón agrícola que paga \$2,500 o más en salarios totales para trabajo agrícola durante el año, tiene que quitar impuestos federales de ingreso de los salarios de sus empleados agrícolas. En esos casos, el patrón también tiene que quitar impuestos de ingreso *municipales* de los salarios de los campesinos que viven en pueblos que tienen un impuesto sobre los ingresos.

Por otro lado, un patrón que paga *menos* que \$2,500 durante el año en salarios agrícolas totales, pero que paga \$150 o más en salarios a un trabajador individual ese año, tiene que retener impuestos federales de los salarios de ese trabajador, y por lo mismo estaría obligado a retener impuestos de ingreso *municipales* también si el trabajador vive en un pueblo que tiene el impuesto.

No más tarde que el 31 de enero del año que sigue — o dentro de 30 días después del último pago de salarios, en el caso de empleo que termina antes del fin del año — el patrón tiene que darle al empleado un comprobante que enseña (1) la cantidad total de los salarios pagados durante el año, y (2) la cantidad total de los impuestos quitados de su salario, si lo hay.

ADMINISTRACIÓN: Con la excepción de Detroit, cuyo impuesto se administra por el Departamento de la Tesorería del estado, la ley de impuestos municipales se hace cumplir por las respectivas ciudades que han adoptado el impuesto municipal.

NOTA ESPECIAL: Aun cuando un patrón agrícola no tiene que quitar impuestos municipales del pago de un empleado, puede ser que el trabajador tenga que mandar un reporte de impuestos a la ciudad, y que deba impuestos al fin del año, dependiendo del ingreso total y otras circunstancias.

TRABAJO DE MENORES

● LEY DE NORMAS DE EMPLEO PARA JÓVENES

CONDICIONES:

Ocupaciones Peligrosas — Esta ley, la cual regula el empleo de los trabajadores menores de 18 años de edad en Michigan, por lo general *no se aplica* al trabajo en el campo, siempre que el empleo ocurra fuera de las horas de la escuela y no viole los reglamentos establecidos por el superintendente estatal de educación. En este momento, las únicas actividades relacionadas con la agricultura que se califican como "peligrosas" en las reglas del superintendente — y, por eso, generalmente cerradas a los trabajadores menores de 18 años de edad — son trabajos con sustancias tóxicas (que pueden incluir los pesticidas), la operación de tractores extrafuertes, y trabajo que requiere el uso de escaleras.

Empleo en la Producción de Semilla — A pesar de la exención ya mencionada, esta ley incluye restricciones explícitas sobre el empleo de jóvenes en el corte de la espiga, la limpia, y operaciones similares relacionadas con la producción de semilla:

Días y Horas de Empleo — Con el permiso de sus padres, y solamente fuera de la horas escolares o cuando no estén registrados en la escuela, los jóvenes de 16 años de edad o mayor pueden ser empleados en estas operaciones por hasta 11 horas en un día y hasta 62 horas en una semana. Un patrón no puede exigir que trabajen más de 48 horas por semana sin el acuerdo del joven. No se permite empleo entre las 2:00 a.m. y las 5:30 a.m.

Sin permiso de los padres, los muchachos de 16 y 17 años pueden trabajar en estas operaciones solamente fuera de las horas escolares, o cuando no estén registrados en la escuela, por hasta 6 días en una semana, no más que un promedio de 8 horas por día en una semana, no más que 10 horas en un día por semana, y no más que 48 horas por semana cuando no hay escuela por 7 días consecutivos o más. Se prohíbe el empleo de las 11:30 p.m. hasta las 6:00 a.m.

Permisos de Trabajo — Con tal de que el empleo ocurra durante los períodos de vacación de la escuela, o cuando el trabajador no esté registrado regularmente en la escuela, los jóvenes de 13 años de edad o mayor pueden trabajar en estas operaciones sin obtener un permiso de trabajo.

ADMINISTRACIÓN: *Office of Career and Technical Education, Michigan Department of Education, Lansing, Michigan 48909 (517-335-6041).*

● CÓDIGO ESCOLAR REVISADO (ASISTENCIA ESCOLAR OBLIGATORIA)

CONDICIONES: Por lo general, cada padre, madre, guardián, u otra persona en Michigan que tiene control de un niño desde la edad de 6 años hasta el día que cumpla los 16, tiene que mandar el niño a una escuela pública (o una escuela aprobada que no sea pública) durante todo el año escolar.

ADMINISTRACIÓN: Estas condiciones de ley se hacen cumplir por los oficiales de asistencia escolar y otro personal de las escuelas locales.

● LEYES LABORALES ESTATALES (TRABAJO LEJOS DEL DOMICILIO)

CONDICIONES: Es ilegal que una persona o compañía prometa salarios o use cualquier método similar para convencer a un muchacho menor de 16 años a que salga de la casa para propósitos de empleo, sin el permiso escrito de sus padres y el permiso de los oficiales escolares en la localidad de la casa. Si se obtiene permiso y el muchacho acepta la oferta de reclutamiento, el muchacho se tiene que devolver a la casa intacto, a petición de sus padres.

ADMINISTRACIÓN: Estas condiciones de ley se hacen cumplir por los fiscales, en la corte criminal.

TRANSPORTACIÓN

● LEYES AGRÍCOLAS ESTATALES (TRANSPORTACIÓN DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS MIGRANTES)

CONDICIONES: Una persona o una compañía que transporta a 3 o más trabajadores agrícolas migrantes a la vez, a su empleo y de regreso en un viaje de 75 millas o más, tiene que cumplir con reglas estatales controlando los vehículos que se usan para ese propósito y imponiendo ciertos requisitos sobre los choferes de aquellos vehículos.

En vez de crear sus propias normas, Michigan ha adoptado las normas federales de seguridad que regula la transportación de trabajadores agrícolas (*vea los resúmenes, EE.UU. — Transportación*).

ADMINISTRACIÓN: *Commercial Vehicle Enforcement Division, Michigan State Police, Dimondale, Michigan 48821 (517-284-3250)*. Esta agencia tiene autoridad de inspeccionar los vehículos que se usan para transportar a trabajadores agrícolas migrantes en cualquier calle o camino en Michigan.

VIVIENDA

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE MICHIGAN (*CAMPOS DE TRABAJO TEMPORAL*)

CONDICIONES: Bajo la autoridad de la ley estatal sobre la seguridad y salud ocupacional, Michigan ha adoptado reglas para los campos de trabajo temporal provistos por los patrones para el uso de sus trabajadores. Estas reglas son iguales a las de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Vivienda*), y se aplican a todos los rancheros y otros patrones agrícolas que tienen viviendas para los trabajadores.

ADMINISTRACIÓN: *Michigan Occupational Safety and Health Administration (MIOSHA), Michigan Department of Licensing and Regulatory Affairs, Lansing, Michigan 48909 (517-284-7777)*.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● CÓDIGO DE SALUD PÚBLICA (*CAMPOS DE TRABAJO AGRÍCOLA*)

CONDICIONES: El código estatal de salud controla la operación de los campos de trabajo agrícola en Michigan. En breve, un campo de trabajo agrícola es cualquier edificio, vehículo u otra estructura que se usa como vivienda para 5 o más trabajadores migrantes envueltos en actividades agrícolas, incluyendo la elaboración de productos agrícolas.

Licencias — Nadie puede operar un campo de trabajo agrícola, o permitir que un campo sea ocupado, a no ser que se le haya concedido una licencia, y que la licencia sea exhibida abiertamente en la propiedad. Una aplicación para una licencia para operar un campo de trabajo agrícola se tiene que someter cuando menos 30 días antes de que sea ocupado el campo.

Normas Mínimas — No se puede dar una licencia a no ser que una inspección antes de ocupación indique que la vivienda conforma con ciertas normas mínimas de salud y seguridad prescritas en los reglamentos estatales. Entre otros asuntos que se toman en cuenta para determinar si la vivienda satisface las normas son estos:

- El sistema de agua
- El tamaño y la condición de las estructuras
- El espacio y los arreglos de vivir y dormir
- La ventilación, la iluminación y el sistema eléctrico
- El equipo de calefacción
- Las facilidades de sanidad
- Las facilidades de baño y lavandería
- Las facilidades de cocinar y comer (incluyendo refrigeración)
- Los sistemas de drenaje y eliminación de basura
- Equipo y procedimientos de seguridad
- Las restricciones sobre materiales peligrosos

ADMINISTRACIÓN: *Environmental Stewardship Division, Michigan Department of Agriculture and Rural Development, Lansing, Michigan 48909 (517-284-5621)*. El Departamento puede usar los servicios de los departamentos locales de salud para hacer inspecciones de los campos antes de dar licencias, y para hacer investigaciones de quejas y violaciones.

Minnesota

CONTRATISTAS LABORALES Y RECLUTAMIENTO

● LEY DE AGENCIAS DE EMPLEO

CONDICIONES: Una persona que cobra dinero para proveer información o servicios a trabajadores que les ayuden en obtener trabajo, o para proveer información a patrones que les ayude en conseguir trabajadores, se considera un agente o agencia de empleo, y tiene que tener un acuerdo escrito con cada trabajador y cada patrón a quien le provea servicios.

El acuerdo tiene que llevar la fecha y enseñar el nombre del agente, las cuotas que se le cobran a los trabajadores y patrones para los servicios que les da, y otra información prescrita.

Entre otras responsabilidades, el agente tiene que dar al trabajador un recibo detallado por cada cuota o cargo pagado por el trabajador, y tiene que mantener un registro detallado que identifique a cada patrón a quien el trabajador fue referido, la ocupación envuelta, la duración anticipada del trabajo, el sueldo que se le va a pagar, e información relacionada.

Es contra la ley que un agente de empleo intencionalmente imprima o publique información falsa acerca de empleo.

ADMINISTRACIÓN: *Labor Standards Division, Minnesota Department of Labor and Industry, St. Paul, Minnesota 55155 (651-284-5070).*

● LEYES LABORALES ESTATALES (RECLUTAMIENTO DE TRABAJADORES MIGRANTES)

CONDICIONES: Cada procesor de frutas y vegetales en Minnesota que emplea (directamente o por medio de un reclutador) a más de 30 trabajadores migrantes por día, por más de 7 días en un año, tiene que cumplir con ciertos requisitos de divulgación, resumidos en breve abajo.

En este sentido, un trabajador migrante es un individuo que tiene cuando menos 17 años de edad y que viaja más de 100 millas a Minnesota de algún otro estado para hacer trabajo agrícola de temporada en Minnesota.

Informes de Empleo — Al momento del reclutamiento, el procesor tiene que proveer a cada trabajador un informe escrito sobre el empleo, informándole claramente, en inglés y español, de todos estos asuntos:

- (1) La fecha y el lugar donde el informe se le dio al trabajador.
- (2) Los nombres y las direcciones permanentes del trabajador, del patrón y del reclutador.
- (3) La fecha anticipada cuando el trabajador va a llegar en el lugar del trabajo, la fecha cuando se espera que comience el trabajo, las horas aproximadas del empleo, y el período mínimo del empleo.
- (4) Las cosechas y operaciones en que va a estar empleado el trabajador.
- (5) Los sueldos que se le van a pagar.
- (6) Las condiciones de pago.
- (7) Cualesquier rebajas que se le van a quitar del pago.
- (8) Si se le van a proveer viviendas o no.

Este informe obligatorio de empleo se considera un contrato ejecutable entre el trabajador y el empleador.

ADMINISTRACIÓN: Usando un abogado privado o un programa público de servicios legales, un campesino migrante afectado por una violación de estas condiciones de ley, puede sentar una demanda en contra del procesor envuelto, para recompensa y otra acción correctiva.

● LEYES LABORALES ESTATALES (REPRESENTACIÓN FRAUDULENTA)

CONDICIONES: Es ilegal que una persona o compañía que hace negocio en Minnesota reclute o convenza a un trabajador a que se cambie de un lugar a otro para trabajar en Minnesota, por medio de información falsa o engañosa tocante a la clase de trabajo, los sueldos, o las condiciones sanitarias, o al dejar de avisar al trabajador de una huelga o pleito laboral similar en el lugar del empleo propuesto.

ADMINISTRACIÓN: Usando un abogado privado o un programa público de servicios legales, un trabajador que sea reclutado o convencido a que se cambie su lugar de empleo, como mencionado arriba, tiene derecho a una demanda por daños sufridos como una consecuencia de información falsa o engañosa.

DERECHOS CIVILES

● LEY DE DERECHOS HUMANOS DE MINNESOTA

CONDICIONES: Con excepciones limitadas, se le prohíbe a un ranchero o cualquier otro patrón, por razón de raza, color, creencia, religión, origen nacional, sexo, estado matrimonial, estado de asistencia pública, estado familiar, incapacidad, orientación sexual, edad, o membresía o actividad en una comisión local de derechos humanos, que rehuse a ocupar a un aplicante para trabajo, que mantenga un sistema de empleo que excluye a una persona de buscar empleo, que desocupe a un trabajador, o que discrimine contra una persona con respecto a sueldos o las condiciones de empleo.

Por lo general, es contra la ley que un patrón, antes de ocupar a una persona, comita uno o el otro de estos dos actos:

- (1) Requiera que la persona dé información relacionada a su raza, color, creencia, religión, origen nacional, sexo, estado matrimonial, estado de asistencia pública, estado familiar, incapacidad, orientación sexual, o edad.
- (2) Publique un anuncio relacionado con el empleo que indique una preferencia o discriminación a base de raza, color, creencia, religión, origen nacional, sexo, estado matrimonial, estado de asistencia pública, estado familiar, incapacidad, orientación sexual, o edad.

Actos parecidos cometidos por agencias de empleo y organizaciones laborales también son prohibidos.

ADMINISTRACIÓN: *Minnesota Department of Human Rights, St. Paul, Minnesota 55155 (651-539-1100; toll-free 800-657-3704).* Una persona afectada por un acto de discriminación ilegal en el empleo puede registrar una queja con el Departamento dentro de un año después de que ocurrió el acto.

En vez de registrar una queja con esta agencia, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir esta ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE PAGO PAREJO PARA TRABAJO IGUAL

CONDICIONES: Por lo general, es contra la ley que un patrón pague salarios a los trabajadores a un sueldo que sea menos que el sueldo pagado por el mismo patrón a los trabajadores del otro sexo para trabajo igual, en tareas que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad y que se hacen bajo condiciones iguales.

ADMINISTRACIÓN: Esta provisión se hace cumplir por los fiscales, en la corte criminal. Sin embargo, un trabajador que ha recibido salarios injustos a causa de discriminación por sexo, puede sentar una demanda en la corte civil para recoger los salarios no pagados y los daños, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Es contra esta ley que un patrón reduzca el sueldo o salario de un trabajador como un modo de eliminar discriminación ilegal de salarios.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEYES LABORALES ESTATALES (DISCRIMINACIÓN POR EDAD)

CONDICIONES: Es generalmente ilegal que cualquier patrón en Minnesota rehuse a ocupar a una persona menor de 70 años de edad, o que desocupe o rebaje en categoría a una persona menor de 70 años, por razón de su edad.

ADMINISTRACIÓN: *Labor Standards Division, Minnesota Department of Labor and Industry, St. Paul, Minnesota 55155 (651-284-5070).*

En vez de registrar una queja con el Departamento, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir estas condiciones de ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEYES LABORALES ESTATALES (*DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN POR EMPLEADOS*)

CONDICIONES: Se prohíbe que un patrón en Minnesota — sea privado o público — desocupe, discipline, amenace o discrimine de cualquier otra manera en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador:

- (1) En buena fe, reportó una presunta violación de una ley federal o estatal al patrón, a una agencia del gobierno, o a un oficial policíaco.
- (2) Fue invitado por una agencia pública o una oficina pública, a participar en una investigación o audiencia.
- (3) Rehusó una orden del patrón, que hiciera algo que el trabajador creía que violaba una ley federal o estatal, y le informó al patrón que el rechazo fue por esa razón.

ADMINISTRACIÓN: Un empleado que se ha sometido a represalia (o sea, venganza) en violación de esta ley, puede tomar acción legal en contra del patrón, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEYES DE CONTROL DE PESTICIDAS

CONDICIONES:

Licencias y Certificados — Nadie puede usar o supervisar el uso de un pesticida, por dinero o ganancia, sin tener una licencia de aplicador comercial, concedida por el estado. Para obtener una licencia, el solicitante tiene que pasar un examen que muestre su habilidad de usar pesticidas en una manera segura y eficaz. Igualmente, se requiere que los rancheros que usan pesticidas de uso restringido en sus propias cosechas, sean certificados como aplicadores privados, lo cual generalmente requiere entrenamiento para asegurar la habilidad de usar estos productos apropiadamente.

Responsabilidad Financiera — Antes de que se otorgue o se renueve una licencia comercial, el solicitante tiene que obtener una fianza o comprar seguro de cuando menos \$50,000, que cubre daños que resulten de las operaciones del solicitante con pesticidas.

Uso Prohibido de Pesticidas — Nadie debe usar, guardar, manejar o eliminar pesticidas, envases de pesticidas, o equipo para la aplicación de pesticidas, en una manera contra las instrucciones en la etiqueta del producto, o de un modo que podría poner a gente o animales en peligro, o causar daño a las cosechas o al ambiente. Es contra la ley dañar a propiedad cercana que no sea el objetivo de una aplicación de pesticidas, rociar pesticidas directamente hacia una persona, o exponer a un trabajador en una labor cercana.

Precauciones en Sitios de Aplicaciones — Una persona no debe dejar que un pesticida, o un envase de pesticidas que no se ha lavado, sea guardado o dejado en un lugar sin precauciones adecuadas para prevenir el movimiento o escape del material de esa localidad.

Exhibición de Avisos — Si la etiqueta de un pesticida prescribe un período específico de horas o días antes de que pueda reentrar una persona después de un tratamiento con el producto, el aplicador tiene que poner letreros de aviso en la labor o en otras áreas donde el producto ha sido aplicado, de acuerdo con las instrucciones en la etiqueta o los reglamentos estatales.

ADMINISTRACIÓN: *Regulation, Inspection and Enforcement Division, Minnesota Department of Agriculture, St. Paul, Minnesota 55155 (651-201-6333).*

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE 1973 (*COMUNICACIÓN DE RIESGOS*)

CONDICIONES: Cada ranchero u otro establecimiento agrícola que tiene más de 10 trabajadores, o que mantiene un campo de trabajo temporal y emplea a uno o más de los residentes, está obligado a proveer a sus empleados cierto entrenamiento e información acerca de los materiales peligrosos en el lugar del empleo.

Entrenamiento — Los patrones sujetos a esta ley tienen que proveer a los trabajadores un programa de entrenamiento sobre las sustancias peligrosas a que están expuestos en el trabajo. El entrenamiento ordinariamente tiene que ser conducido antes de que se manden los trabajadores a un trabajo donde pueden estar expuestos, y cuando menos una vez por año después de eso. En la mayoría de los casos, el entrenamiento se tiene que presentar de palabra, en un idioma que se entiende por cada participante. El contenido del entrenamiento depende de la clase y grado de exposición, pero por lo general el entrenamiento debe cubrir asuntos como la identidad de los materiales envueltos, los síntomas y efectos de exposición, el tratamiento apropiado en caso de emergencia, y las condiciones apropiadas para el uso seguro y la exposición.

Un trabajador que está expuesto a materiales peligrosos en el trabajo, pero que no maneja estos materiales y no está empleado por más de 5 días, cuando menos tiene derecho a información comparable *por escrito*, en un idioma que el trabajador entiende.

Acceso a Información — Los trabajadores agrícolas que trabajan por un patrón sujeto a esta ley tienen derecho de información detallada por escrito sobre las sustancias peligrosas que se encuentran en el lugar de trabajo.

Todos los demás trabajadores agrícolas, y cualquier asociación o unión que los representa, tienen derecho de recibir de su patrón, a solicitud y dentro de un período de tiempo razonable, la información de la etiqueta del envase de cualquier sustancia o producto químico a que pueden estar expuestos.

ADMINISTRACIÓN: *Occupational Safety and Health Division, Minnesota Department of Labor and Industry, St. Paul, Minnesota 55155 (651-282-5050; toll-free 877-470-6742).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE 1973 (AMONIA ANHIDRA)

CONDICIONES: Bajo la ley estatal de seguridad y salud ocupacional, el departamento estatal de trabajo ha adoptado reglamentos para el almacenamiento y uso de amonia anhidra, la cual se usa como fertilizante (o sea, embono) en la agricultura. Los reglamentos de seguridad sobre la amonia son iguales a los de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*), y se aplican nada más a las operaciones agrícolas que emplean a más de 10 trabajadores en un año, o que mantienen un campo para trabajos temporales.

ADMINISTRACIÓN: *Occupational Safety and Health Division, Minnesota Department of Labor and Industry, St. Paul, Minnesota 55155 (651-282-5050; toll-free 877-470-6742).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE FERTILIZANTES Y ACONDICIONAMIENTO DE TIERRAS Y PLANTAS

CONDICIONES: Minnesota ha adoptado reglas sobre el almacenamiento, transportación y aplicación de amonia anhidra, un producto químico peligroso que se usa extensamente como un fertilizante en la agricultura.

Entrenamiento de Seguridad — Los trabajadores que manejan, transportan o trabajan de otro modo con amonia tienen que recibir entrenamiento prescrito sobre la seguridad con este material.

Envases — Los tanques conectados a vehículos y a otros implementos de rancho que se usan para transportar amonia tienen que estar montados seguramente, y todos los calibradores, conexiones, válvulas y otras partes tienen que cumplir con las normas cualitativas y cuantitativas especificadas en los reglamentos.

Avisos — En cada lado y en los dos bordes del tanque o envase, las palabras "Anhydrous Ammonia" ("Amonia Anhydra") y "Inhalation Hazard" ("Peligro de Inhalación") tienen que aparecer, en letras de 2 pulgadas de alto o más.

Equipo de Seguridad — Se requiere que cada tanque de amonia sea equipado con un mínimo de 5 galones de agua limpia, en un envase que provea acceso rápido al agua, para el lavamiento de cualquier parte del cuerpo que haya sido contactado por amonia.

ADMINISTRACIÓN: *Regulation, Inspection and Enforcement Division, Minnesota Department of Agriculture, St. Paul, Minnesota 55155 (651-201-6333).*

SALUD Y SEGURIDAD

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE 1973

CONDICIONES: Por lo general, los rancheros y los demás patrones tienen que proteger a los trabajadores contra peligros en el trabajo que pueden resultar en la muerte o en grave daño, y cumplir con todos los reglamentos estatales sobre la seguridad y salud que apliquen a su trabajo.

Más específicamente, el departamento estatal de trabajo ha adoptado reglas que requieren protecciones en los tractores para no voltearse, y medidas para la seguridad en otro equipo agrícola. Estas reglas son iguales a los reglamentos establecidos por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Salud y Seguridad*), y se aplican nada más a las operaciones agrícolas que emplean a más de 10 trabajadores en un año, o que mantienen un campo para trabajos temporales.

ADMINISTRACIÓN: *Occupational Safety and Health Division, Minnesota Department of Labor and Industry, St. Paul, Minnesota 55155 (651-282-5050; toll-free 877-470-6742).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEYES LABORALES ESTATALES (CONDICIONES DE TRABAJO EN LA ESPIGA DEL MAÍZ)

CONDICIONES: Cada persona que emplea trabajadores para quitar la espiga del maíz tiene que darles una provisión conveniente de agua limpia en la labor, con vasos u otras facilidades sanitarias para tomar.

ADMINISTRACIÓN: Los trabajadores empleados para quitar la espiga del maíz que han sido negado el beneficio de agua en el lugar del trabajo, deben consultar con un abogado privado o un programa público de servicios legales, sobre la posibilidad de acción legal en contra del patrón.

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE SEGURIDAD DE EMPLEO DE MINNESOTA

CONDICIONES: Cada ranchero u otro patrón agrícola que ocupó a 4 o más campesinos por parte de un día en 20 diferentes semanas en el presente año o el año pasado, o que pagó \$20,000 o más en salarios agrícolas en cualquier período de 3 meses (un cuarto del calendario) este año o el año pasado, tiene que pagar impuestos de desempleo al estado. La agencia estatal le da crédito a cada trabajador por la cantidad de salarios reportados por el patrón.

Un campesino desocupado que ha acumulado los créditos necesarios debido a su trabajo con uno o más de estos patrones, y que satisface las otras condiciones del programa, puede calificar para beneficios de desempleo.

ADMINISTRACIÓN: *Unemployment Insurance Program, Minnesota Department of Employment and Economic Development, St. Paul, Minnesota 55101 (651-296-3644; toll-free 877-898-9090).* Los trabajadores temporalmente sin empleo pueden hacer una aplicación para beneficios de desempleo en línea, en www1.uimn.org/ui_applicant/applicant/login.do.

● LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO

CONDICIONES: Los rancheros y otros patrones agrícolas que pagaron cuando menos \$8,000 en efectivo para trabajo agrícola en el año anterior, tienen que tener seguro de compensación de trabajo, o autorización del estado de operar como auto-asegurados.

Los campesinos que trabajan con un patrón de estos y que se lastiman en el trabajo, generalmente tienen derecho a tratamientos médicos pagados por el patrón, y pueden ser elegibles para pagos semanales en efectivo para compensar por la pérdida de salarios si el daño resulta en incapacidad. En caso de la muerte de un trabajador debido a un accidente en el trabajo, los beneficios usualmente se le pagan a los dependientes del trabajador.

ADMINISTRACIÓN: *Workers' Compensation Division, Minnesota Department of Labor and Industry, St. Paul, Minnesota 55155 (651-284-5005; toll-free 800-342-5354).* No se pueden pagar beneficios de compensación para daño o fallecimiento relacionado con el empleo, hasta que el trabajador le avise al patrón por escrito, o de otro modo el patrón se dé cuenta del daño o fallecimiento. En general, ningún reclamo para compensación es válido a no ser que se someta dentro de 6 años después de la fecha del accidente en que se basa el reclamo.

● LEYES LABORALES ESTATALES (SEGURO DE SALUD PARA TRABAJADORES MIGRANTES)

CONDICIONES:

Seguro Obligatorio — Cualquier persona que emplea a 5 o más trabajadores migrantes que fueron reclutados, tiene que proveer seguro de cuidado médico que cubre los trabajadores durante el período de empleo. Esta protección se aplica nada más a los trabajadores que satisfagan *cada una* de estas cuatro condiciones:

- (1) No son residentes de Minnesota.
- (2) Son empleados — o fueron reclutados para empleo — en la elaboración de productos agrícolas, y no como trabajadores en la labor.
- (3) Reciben alguna clase de beneficio de viviendas o transportación del patrón.
- (4) No tienen seguro médico comparable.

Excepción — No se requiere que el patrón compre seguro para un trabajador que sólo hace servicios en el rancho, o que procesa productos en una planta en el rancho o fuera del rancho, donde más que la mitad de las cosechas procesadas se producen por el mismo patrón.

ADMINISTRACIÓN: *Job Service Division, Minnesota Department of Employment and Economic Development, St. Paul, Minnesota 55101 (651-259-7114; toll-free 800-657-3858)*. Un trabajador migrante que fue reclutado para trabajo en la elaboración de productos agrícolas, y que sospecha que no tiene cobertura del seguro de salud que requiere esta ley, debe ponerse en contacto con el Departamento, en cualquier centro local de WorkForce.

SUELDOS Y HORAS

● LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO DE MINNESOTA

CONDICIONES:

Sueldo Mínimo —

Empleadores Grandes — Los ranchos y otros establecimientos agrícolas que tienen ventas anuales de \$500,000 o más tienen que pagar a sus trabajadores de 20 años de edad o más, no menos que \$9.50 por cada hora de trabajo.

En los primeros 90 días consecutivos de empleo, estos patrones pueden pagar a los trabajadores bajo la edad de 20 años no menos que \$7.75 la hora.

Empleadores Pequeños — Los ranchos y empresas agrícolas con ventas anuales de menos que \$500,000 tienen que pagar a todos sus trabajadores no menos que \$7.75 por cada hora de trabajo.

Comenzando en 2017, se espera que estos sueldos serán aumentados cada año, para ajustar por aumentos en el costo de vivir.

Excepciones — El sueldo mínimo estatal *no se aplica* a los trabajadores en las siguientes categorías:

- (1) Los trabajadores agrícolas que reciben un salario (es decir, los que no se pagan por hora) y que trabajan en un rancho u operación con sólo uno o dos trabajadores de este tipo.
- (2) Los trabajadores agrícolas que reciben un salario fijo por semana (no reciben pago por horas) que excede un cierto mínimo — en este momento, \$698 o más en un rancho grande, o \$569 o más en un rancho pequeño.
- (3) Los trabajadores bajo 18 años de edad que se emplean en trabajo agrícola a mano, cuando uno o ambos de sus padres se emplean también en trabajo agrícola a mano.
- (4) Los trabajadores bajo la edad de 18, que se emplean a quitar la espiga del maíz.

Rebajas del Salario — No se puede hacer ninguna rebaja del salario de un trabajador, directa o indirecta, para los siguientes artículos si la rebaja resultaría en pago debajo del sueldo mínimo que se le aplica:

- (1) Ropa especial que el patrón requiere que se usa, la cual no es apropiada para uso fuera del trabajo.
- (2) Equipo comprado o rentado que se usa en el trabajo.
- (3) Provisiones de consumo que se requieren en el trabajo.
- (4) Gastos de viajes relacionados con el trabajo, aparte del costo de viajar entre la residencia y el lugar de trabajo.

Registros — Se requiere que cada patrón sujeto a esta ley mantenga un registro de (1) el nombre, la dirección y la ocupación de cada trabajador, (2) el sueldo y la cantidad de salario pagado a cada trabajador en cada día de pago, y (3) las horas trabajadas cada día y cada semana.

Resumen de la Ley — Cada patrón sujeto a esta ley tiene que poner en un lugar visible y accesible a los trabajadores, un resumen de esta ley y los reglamentos asociados.

ADMINISTRACIÓN: *Labor Standards Division, Minnesota Department of Labor and Industry, St. Paul, Minnesota 55155 (651-284-5070)*.

En vez de registrar un reclamo con esta agencia, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para recoger el sueldo mínimo, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO DE MINNESOTA (HORAS Y SOBRETIEPO)

CONDICIONES:

Pago de Sobretiempos — Con las excepciones notadas abajo, los trabajadores agrícolas en Minnesota deben recibir no menos que $1\frac{1}{2}$ veces su salario regular por cada hora de trabajo en exceso de 48 horas en una semana de trabajo.

Excepciones — El requisito de sobretiempos *no se aplica* a:

- (1) Los trabajadores agrícolas que reciben un salario (es decir, los que no se pagan por hora) y que trabajan en un rancho u operación con sólo uno o dos trabajadores de este tipo.
- (2) Los trabajadores agrícolas que reciben un salario fijo por semana (no reciben pago por horas) que excede un cierto mínimo — en este momento, \$698 o más en un rancho grande, o \$569 o más en un rancho pequeño.
- (3) Los trabajadores bajo 18 años de edad que se emplean en trabajo agrícola a mano, cuando uno o ambos de sus padres se emplean también en trabajo agrícola a mano.
- (4) Los trabajadores que trabajan a mano en el betabel de azúcar por contrato (o sea, a destajo), y que ganan a lo menos el equivalente de 40 centavos más que el sueldo mínimo estatal que se le aplique.

ADMINISTRACIÓN: *Labor Standards Division, Minnesota Department of Labor and Industry, St. Paul, Minnesota 55155 (651-284-5070).*

En vez de registrar un reclamo de salarios con esta agencia, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para recoger sobretiempos no pagados, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEYES LABORALES ESTATALES (HORAS GARANTIZADAS PARA TRABAJADORES MIGRANTES)

CONDICIONES:

Horas Garantizadas — Cada procesador de frutas y vegetales que recluta y emplea a más de 30 trabajadores migrantes por día, por más de 7 días en un año, tiene que garantizar a cada uno de éstos trabajadores un mínimo de 70 horas de pago para trabajo en cualesquier 2 semanas consecutivas. Si las ganancias de un trabajador para las horas actualmente trabajadas vienen siendo menos que la garantía mínima, el patrón tiene que pagarle la diferencia dentro de 3 días después del día regular de pago para el período de pago asociado.

Pago de las horas garantizadas tiene que ser al sueldo por horas especificado en el informe de empleo que se requiere al momento de reclutamiento (*vea el resumen, Minnesota — Contratistas Laborales y Reclutamiento de Trabajadores*), o al sueldo mínimo federal, cualquiera que sea más.

Período de Garantía — Esta garantía se aplica durante todo el período mínimo de trabajo especificado en el informe de empleo, comenzando con la fecha en que se espera empezar el trabajo.

Reducción de Horas Garantizadas — Cuando las condiciones del tiempo o alguna otra fuerza incontrolable causa la pérdida de empleo para 7 o más días consecutivos durante cualquier período de dos semanas después de que comience el trabajo, la garantía será reducida por 5 horas por cada tal día, siempre que se le pague a cada trabajador \$5 para cada día de éstos.

Terminación del Empleo — Cuando un trabajador salga del trabajo o sea desocupado por buena razón antes de completar el trabajo para el cual fue ocupado, el trabajador no tiene derecho a cualquier garantía adicional de ese patrón. Si la terminación ocurre antes del fin del período de pago de dos semanas, el trabajador no tiene derecho a una garantía para ese período.

Rehusos o Incapacidad de Trabajar — Si en un día en que se le ofrece trabajo un trabajador rehusa a trabajar, o no puede trabajar por razón de enfermedad o incapacidad, el patrón puede reducir la garantía del período de pago por la cantidad de horas de trabajo actualmente ofrecidas en ese día.

ADMINISTRACIÓN: Usando un abogado privado o un programa público de servicios legales, un trabajador agrícola migrante afectado por una violación de estas condiciones de ley puede sentar una demanda en contra del procesador envuelto, para recompensa y otra acción correctiva.

● LEYES LABORALES ESTATALES (*PAGO DE SALARIOS*)

CONDICIONES:

Períodos y Días de Pago — Por lo general, cada trabajador que hace trabajo que requiere cambios de residencia, debe recibir sus ganancias no menos que cada 15 días. Los otros trabajadores tienen derecho de recibir sus salarios cuando menos una vez cada 31 días, en un día regular de pago designado por el patrón de antemano.

Rebajas de Pago — Generalmente, ningún patrón puede hacer una rebaja del pago para cubrir daños a propiedad o coleccionar un préstamo, a no ser que el trabajador la haya autorizado voluntariamente y por escrito, y la autorización se haya dado después de que ocurrió el daño o se hizo el préstamo.

Comprobantes de Pago — Al fin de cada período de pago, un patrón debe dar a cada trabajador un comprobante escrito sobre las ganancias, el cual incluye el nombre del trabajador, el sueldo por horas (si se paga por horas), el total de las horas trabajadas (a no ser que no se aplique el sueldo mínimo estatal), el total de las ganancias, una lista de cualesquier rebajas de las ganancias totales, los salarios netos, y la fecha final del período de pago.

Pago Final — Cuando un trabajador empleado en trabajo que requiere cambios de residencia salga del trabajo, o sea desocupado o suspendido, el patrón tiene que pagar los salarios finales dentro de 24 horas; si no, el patrón tiene que pagar los costos de vivir del trabajador mientras que espera sus ganancias. En el caso de un trabajador migrante, el trabajador debe recibir su pago final dentro de 5 días después de que el trabajador deja el trabajo. Para todos los demás empleados, los salarios no pagados se deben pagar no más tarde que el próximo día regular de pago.

ADMINISTRACIÓN: *Labor Standards Division, Minnesota Department of Labor and Industry, St. Paul, Minnesota 55155 (651-284-5070).*

En vez de registrar un reclamo o una queja con esta agencia, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir estas condiciones de ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEYES LABORALES ESTATALES (*PAGO DE SALARIOS A TRABAJADORES MIGRANTES*)

CONDICIONES: Cada procesador de frutas y vegetales que directamente o indirectamente recluta o emplea a más de 30 trabajadores migrantes por día, por más de 7 días en un año, tiene que cumplir con condiciones especiales sobre pagos de salarios, resumidas abajo.

En este sentido, un trabajador migrante es un individuo que tiene cuando menos 17 años de edad y que viaja más de 100 millas a Minnesota de algún otro estado para hacer trabajo agrícola de temporada en Minnesota.

Días de Pago — Los patrones sujetos a esta ley deben pagar los salarios de cada trabajador migrante cuando menos una vez cada 2 semanas. Pago final se le tiene que pagar dentro de 3 días del fin del trabajo.

Comprobantes — El patrón tiene que proveer un informe escrito con cada pago de salarios, el cual claramente indique cada rebaja del pago del trabajador.

Registros — Con respecto a cada trabajador migrante que fue reclutado al trabajo, el patrón tiene que mantener un registro completo y verdadero por cada período de pago, incluyendo el nombre del trabajador, las horas trabajadas, el sueldo, y la cantidad de los salarios pagados. Los registros deben ser guardados por cuando menos 3 años.

ADMINISTRACIÓN: Usando un abogado privado o un programa público de servicios legales, un trabajador agrícola migrante afectado por una violación de estas condiciones de ley puede sentar una demanda en contra del procesador envuelto, para recompensa y otra acción correctiva.

● LEYES DE IMPUESTOS DE INGRESO Y FRANQUICIA

CONDICIONES: Un patrón agrícola que paga \$2,500 o más en salarios totales para trabajo agrícola durante el año, tiene que quitar impuestos federales de ingreso de los salarios de sus empleados agrícolas. En esos casos, el patrón también tiene que quitar impuestos de ingreso *estatales*.

Por otro lado, un patrón que paga menos que \$2,500 durante el año en salarios agrícolas totales, pero que paga \$150 o más en salarios a un trabajador individual ese año, tiene que retener impuestos federales de los salarios de ese trabajador, y por lo mismo estaría obligado a retener impuestos de ingreso *estatales* también.

Excepción — La retención de impuestos *no se aplica* a salarios pagados a un trabajador que no es residente de Minnesota si la cantidad que el patrón espera pagarle sea menos que el ingreso mínimo que se requiere para que el trabajador tenga que someter una declaración de impuestos al estado (en 2017, la cantidad mínima es \$10,700).

No más tarde que el 31 de enero del año que sigue — o dentro de 30 días después del último pago de salarios, en el caso de empleo que termina antes del fin del año — el patrón tiene que darle al empleado un comprobante que enseña (1) el nombre del patrón, (2) el nombre y el número de Seguro Social del trabajador, (3) la cantidad total de los salarios pagados durante el año, y (4) la cantidad total de los impuestos quitados de su salario.

ADMINISTRACIÓN: *Income Tax and Withholding Division, Minnesota Department of Revenue, St. Paul, Minnesota 55146 (651-282-9999; toll-free 800-657-3594).*

NOTA ESPECIAL: Aun cuando un patrón agrícola no tiene que quitar impuestos estatales del pago de un empleado, puede ser que el trabajador tenga que mandar un reporte de impuestos al estado, y que deba impuestos al fin del año, dependiendo del ingreso total y otras circunstancias.

TRABAJO DE MENORES

● LEY DE NORMAS DE TRABAJO DE MENORES

CONDICIONES:

Edad Mínima — Niños hasta de 12 años pueden ser empleados en operaciones agrícolas, con el permiso de sus padres o del guardián, y sujeto a las condiciones que siguen.

Restricciones de Horas —

Días Escolares — Por lo general, nadie bajo la edad de 16 años puede ser empleado durante las horas de la escuela en un día escolar.

Horas Prohibidas — En cualquier industria u ocupación, los muchachos menores de 16 años de edad no pueden trabajar antes de las 7:00 a.m. o después de las 9:00 p.m.

Ocupaciones Peligrosas — Se prohíbe el empleo de cualquier persona menor de 18 años en una ocupación declarada peligrosa para menores por el comisionado estatal de trabajo. Entre otras actividades prohibidas que se relacionan con la agricultura — y por eso, cerradas a personas bajo la edad de 18 — son trabajos donde hay productos químicos presentes en cantidades peligrosas o tóxicas, y la operación de maquinaria motorizada.

Los muchachos menores de 16 no pueden ser empleados en la operación de un tractor agrícola, como chofer de un vehículo de motor, o en una operación agrícola que ha sido declarada peligrosa por el Secretario de Trabajo de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Trabajo de Menores*).

ADMINISTRACIÓN: *Labor Standards Division, Minnesota Department of Labor and Industry, St. Paul, Minnesota 55155 (651-284-5070).*

Las leyes sobre trabajo de menores también se pueden hacer cumplir por los oficiales de presencia escolar.

● LEYES DE ASISTENCIA OBLIGATORIA

CONDICIONES: Cada persona entre 7 y 17 años de edad tiene que asistir a una escuela calificada, sea pública o privada, durante todo el tiempo que la escuela esté en sesión durante el año escolar, a no ser que la persona ya graduó de la escuela o ha sido excusada de asistir por el consejo escolar local.

ADMINISTRACIÓN: Estas condiciones de ley se hacen cumplir por los superintendentes escolares de los distritos.

TRANSPORTACIÓN

● LEYES LABORALES ESTATALES (*TRANSPORTACIÓN DE TRABAJADORES EN LA ESPIGA DEL MAÍZ*)

CONDICIONES: Cuando un patrón desocupe o suspenda a un trabajador empleado para quitar la espiga del maíz, o cuando un trabajador de estos se lastime o se enferme en el trabajo, el patrón tiene que proveerle transportación del lugar de trabajo a la localidad donde el trabajador fue levantado ese día.

Además, se requiere que el patrón pague al trabajador, a su sueldo regular, para el período de tiempo desde el momento en que fue desocupado o se lastimó o enfermó, hasta el momento de llegar otra vez al punto donde fue levantado.

ADMINISTRACIÓN: Un trabajador en la espiga del maíz que no ha sido pagado por el tiempo de regreso después del despido o la lesión o enfermedad, debe consultar con un abogado sobre la posibilidad de acción en contra del patrón para recoger los salarios no pagados.

VIVIENDA

● STATE LABOR LAWS (*MIGRANT LABOR RECRUITMENT*)

CONDICIONES: Cada procesor de frutas y vegetales que recluta y emplea a más de 30 trabajadores migrantes por día, por más de 7 días en un año, tiene que dar a cada trabajador, al momento de reclutarlo, un informe bilingüe que indique si se le va a proveer viviendas o no.

En este sentido, un trabajador migrante es un individuo que tiene cuando menos 17 años de edad y que viaja más de 100 millas a Minnesota de algún otro estado para hacer trabajo agrícola de temporada en Minnesota.

Cualquier procesor de estos que recluta, emplea, y provee viviendas a trabajadores migrantes puede exigir que un trabajador salga de las viviendas, pero únicamente después de que se le hayan pagado sus salarios finales.

ADMINISTRACIÓN: Usando un abogado privado o un programa público de servicios legales, un trabajador agrícola migrante afectado por una violación de estas condiciones de ley puede sentar una demanda en contra del procesor envuelto, para recompensa y otra acción correctiva.

Mississippi

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY DE APLICACIÓN DE PESTICIDAS DE MISSISSIPPI DE 1975

CONDICIONES: Aparte de los aplicadores aéreos, cuyas actividades caen bajo otra ley, es ilegal que alguien use pesticidas de uso restringido en Mississippi sin una licencia y sin haber sido certificado bajo la Ley de Aplicación de Pesticidas. Para obtener la certificación, los aplicadores comerciales y privados tienen que pasar un examen que muestre su habilidad de aplicar estos productos en una manera segura y eficaz.

Entre otras prácticas prohibidas, es contra la ley que un aplicador de pesticidas opere en una manera defectiva o descuidada, que opere equipo defectivo o peligroso en tal modo que cause daño a personas o propiedad, o que no mantenga registros o haga reportes cuando se le requieren.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Plant Industry, Mississippi Department of Agriculture and Commerce, Mississippi State, Mississippi 39762 (662-325-3390).*

● LEY DE LICENCIAS PARA AVIACIÓN AGRÍCOLA DE 2009

CONDICIONES: Esta ley impone requisitos y restricciones en las personas y empresas que se envuelven en la aplicación aérea de pesticidas, veneno, semilla, fertilizante y productos químicos en las tierras agrícolas de Mississippi.

Licencias y Certificados — Es contra la ley que una persona aplique cualquier pesticida, fertilizante o semilla con un avión o helicóptero, a no ser que la persona tenga una licencia de aplicador o de piloto concedida por el departamento estatal de agricultura para ese propósito. Asimismo, cada aeronave que se usa en la aplicación aérea de sustancias agrícolas tiene que ser registrada con el departamento.

Responsabilidad Financiera — Cada individuo o empresa que pide una licencia para operaciones agrícolas aéreas tiene que obtener una fianza o una póliza de seguro, que cubre los daños que resulten de aplicaciones aéreas. Se requiere cobertura mínima de \$100,000 para lesiones, \$300,000 para lesiones múltiples, y \$100,000 para daño a propiedad.

Registros — Los aplicadores aéreos tienen que mantener un registro de cada aplicación de pesticidas. El registro debe incluir (1) la fecha del tratamiento, (2) la identidad del producto que se usó, la cosecha que se trató, y la peste objetivo, (3) la tasa del flujo, (4) el tamaño del área tratada, (5) la localidad del sitio, (6) la identidad del propietario, (7) la velocidad del viento y otras condiciones cuando se hizo el tratamiento, (8) el nombre del piloto, (9) el número de registro del avión o helicóptero que se usó, y (10) un resumen de algún accidente u otro incidente inusual que haya ocurrido.

Deberes del Piloto Principal — La persona designada como el piloto principal de una operación de aviones o helicópteros agrícolas es responsable de supervisar la operación, de revisar regularmente los registros para asegurar conformidad con la ley, y de asegurar que cada piloto conozca y obedezca sus deberes bajo los reglamentos estatales y federales relacionados.

Actividades Prohibidas — La agencia de cumplimiento puede suspender el derecho de un aplicador aéreo o un piloto de hacer negocio en Mississippi, si la agencia halla, entre otras violaciones, que el aplicador o piloto ha aplicado pesticidas en una manera defectiva o descuidada, ha fallado o rehusado a mantener registros o hacer reportes cuando se le requieren, ha hecho trabajo sin tener la clase de licencia apropiada, o ha sido convicto de una violación de las leyes federales sobre pesticidas. Es contra la ley que cualquier persona en el estado use o aplique un pesticida en una manera contra las instrucciones en la etiqueta del producto.

Restricciones en Aplicaciones — Los reglamentos adoptados bajo esta ley incluyen numerosas restricciones sobre las condiciones en que las aplicaciones aéreas de pesticidas pueden ser conducidas, y requieren que los aplicadores y pilotos tengan equipo a mano para medir y anotar la localidad exacta de los sitios de tratamiento, la velocidad del viento, y la temperatura del aire. El equipo de rociar está sujeto a normas muy específicas para la prevención de desvío.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Plant Industry, Mississippi Department of Agriculture and Commerce, Mississippi State, Mississippi 39762 (662-325-3390).*

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE SEGURIDAD DE EMPLEO DE MISSISSIPPI

CONDICIONES: Los patrones agrícolas tienen que pagar impuestos estatales de seguro de desempleo si, en este año o en el año pasado, pagaron \$20,000 o más en salarios agrícolas en un período de 3 meses (un cuarto del calendario), u ocuparon a 10 o más trabajadores agrícolas en cada una de 20 diferentes semanas. La agencia estatal que administra el programa de desempleo le da crédito a cada trabajador por la cantidad de salarios reportados por el patrón.

Los campesinos que no tienen trabajo pueden calificar para beneficios de desempleo si han acumulado los créditos necesarios por haber trabajado para uno o más de estos patrones, y si satisfacen los demás requisitos de elegibilidad.

ADMINISTRACIÓN: *Unemployment Insurance Division, Mississippi Department of Employment Security, Jackson, Mississippi 39215 (601-321-6000; toll-free 888-844-3577).* Aplicaciones para beneficios de desempleo se pueden hacer en línea, en <https://accessms.mdes.ms.gov/accessms/enter.do>.

NOTA ESPECIAL: Los trabajadores que tienen ganancias de empleo en ciertas industrias de temporada designadas, están sujetos a limitaciones especiales sobre los períodos cuando beneficios de desempleo están disponibles. La única industria relacionada a la agricultura que actualmente se clasifica como industria de temporada es la de los desmotadoras (o sea, los gines) de algodón.

SUELDOS Y HORAS

● LEYES DE PAGO DE SALARIOS

CONDICIONES: Por lo general, un patrón no puede hacer ninguna rebaja de los salarios de un trabajador, para pagar por mercancía o servicios provistos al trabajador por un comerciante u otra persona (aparte del patrón), a no ser que (1) el patrón haya recibido una copia del contrato de venta o acuerdo de colección entre el trabajador y el comerciante, y (2) el patrón acepte el arreglo por escrito, antes de que la mercancía o servicios sean provistos.

ADMINISTRACIÓN: Estas condiciones de ley se pueden hacer cumplir solamente por acción legal en la corte civil, por medio de un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEYES DE DEUDORES Y ACREEDORES (*EMBARGOS RETENTIVOS DE COSECHA*)

CONDICIONES: Cada campesino que cultiva o levanta una cosecha en Mississippi tiene derecho a todo o parte del valor de la cosecha cuando se venda, si acaso el dueño u operador del rancho no paga los salarios del trabajador por completo.

El trabajador puede ejecutar este derecho, o "embargo retentivo," al someter una declaración escrita a un escribano o juez en el condado donde está localizado el rancho o la cosecha. Al recibir una declaración válida, se requiere que el oficial del condado prepare un documento autorizando que se detenga la cosecha, y ordenando que el dueño u operador del rancho venga a la corte para contestar la queja.

ADMINISTRACIÓN: Como se explica arriba, un embargo retentivo se puede hacer cumplir solamente por la corte civil. Un trabajador que quiere hacer un reclamo de estos debe consultar con un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEY DE RETENCIÓN DE IMPUESTOS DE INGRESO DE MISSISSIPPI DE 1968

CONDICIONES: Diferente a la situación en otras industrias, no se le quitan impuestos estatales de los salarios ganados en la agricultura.

ADMINISTRACIÓN: *Withholding Income Division, Mississippi Department of Revenue, Jackson, Mississippi 39215 (601-923-7088).*

NOTA ESPECIAL: Aunque los patrones agrícolas no tengan que quitar impuestos estatales del pago de los campesinos, pueda ser que los trabajadores tengan que mandar un reporte de impuestos al estado, y que deban impuestos al fin del año, dependiendo del ingreso total y otras circunstancias.

TRABAJO DE MENORES

● LEY DE ASISTENCIA ESCOLAR OBLIGATORIA DE MISSISSIPPI

CONDICIONES: El padre, madre o guardián de cualquier niño que ha cumplido los 6 años de edad para el día 1º de septiembre o antes, pero que no ha cumplido los 17 años para esa fecha, tiene que registrar el niño en una escuela pública, o en una escuela privada aprobada, para el resto del año escolar, y asegurar que el niño asista.

ADMINISTRACIÓN: *Office of Compulsory School Attendance Enforcement, Mississippi Department of Education, Jackson, Mississippi 39205 (601-359-3178).* La Ley de Asistencia Escolar Obligatoria se hace cumplir por los oficiales de asistencia escolar, ocupados y supervisados por el Departamento.

Missouri

DERECHOS CIVILES

● LEY DE DERECHOS HUMANOS

CONDICIONES: Con excepciones limitadas, es contra la ley que un ranchero o cualquier otro patrón que tiene 6 o más empleados, cometa cualquiera de los siguientes actos de discriminación, entre otros:

- (1) Rehutar a ocupar a un aplicante para trabajo, desocupar a un trabajador, o discriminar en contra de un trabajador con respecto a salarios o las condiciones o privilegios de empleo, por razón de su raza, color, religión, origen nacional, sexo, ascendencia, incapacidad o edad (cuando la persona tiene 40 años de edad o más, pero no ha cumplido los 70).
- (2) Segregar o clasificar a los trabajadores o aplicantes para trabajo, por cualquiera de los mismos motivos, en una manera que podría limitar la oportunidad de empleo o de otro modo afectar negativamente el empleo de un individuo.
- (3) Publicar o desparramar cualquier anuncio de empleo, o usar cualquier forma de aplicación de trabajo, que indique una limitación, preferencia o especificación relacionada a raza, color, religión, origen nacional, sexo, ascendencia, incapacidad o edad.

Actos similares cometidos por agencias de empleo u organizaciones laborales también son prohibidos.

ADMINISTRACIÓN: Missouri Commission on Human Rights, Missouri Department of Labor and Industrial Relations, Jefferson City, Missouri 65102 (573-751-3325; toll-free 877-781-4236). Quejas sobre discriminación ilegal en el empleo se pueden registrar con la Comisión a cualquier momento dentro de 180 días después de que la discriminación ocurrió.

Si la Comisión no ha tomado acción final en la queja de un trabajador dentro de 180 días después de que fue sometida, el trabajador puede pedir aviso escrito de la Comisión sobre el derecho de demandarle al patrón u otro acusado directamente. Dentro de 90 días después de recibir este aviso, y no más tarde que 2 años después del acto de discriminación, el trabajador puede sentar una demanda, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE PAGO PAREJO

CONDICIONES: Ningún ranchero u otro patrón puede pagar a una mujer un salario que sea menos que el salario pagado a los hombres para el mismo tipo de trabajo. Sin embargo, se permiten diferencias de pago entre hombres y mujeres cuando la diferencia se basa en la duración del tiempo con el mismo patrón, la habilidad o destreza, las horas de trabajo, o factores similares aparte del sexo.

ADMINISTRACIÓN: *Labor and Industrial Relations Commission, Missouri Department of Labor and Industrial Relations, Jefferson City, Missouri 65102 (573-751-2461).* Una mujer que cree que los salarios que ella recibe no corresponden a los que debe recibir bajo la ley de pago parejo, puede someter una queja a la Comisión, la cual está obligada a mediar la disputa.

Como una opción, el trabajador puede tomar acción legal en contra del patrón en la corte, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Una demanda no se puede comenzar más de 6 meses después de la fecha de la violación.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY DE USO DE PESTICIDAS DE MISSOURI

CONDICIONES:

Aplicadores Comerciales — Una persona que cobra una cuota para aplicar o supervisar el uso de cualquier pesticida, tiene que tener una licencia de aplicador comercial certificado, concedida por el estado. Entre otros requisitos, los solicitantes para una licencia tienen que pasar un examen que muestre competencia en aplicar pesticidas con seguridad y eficacia, y tienen que obtener una fianza o póliza de seguro por la cantidad de \$50,000 o más, protegiendo a las personas que sufran daño debido a las operaciones del solicitante.

Aplicadores Privados — Los rancheros que usan o supervisan el uso de pesticidas de uso restringido para propósitos agrícolas en su propia propiedad, tienen que obtener una licencia y ser certificados como aplicadores privados, lo cual requiere que completen, sea en persona o en línea, un curso de instrucción administrado por el estado, que cubre el uso, manejo, almacenamiento y aplicación de pesticidas restringidos.

Aplicadores no Comerciales — Otros individuos que no sean clasificados como aplicadores privados, pero que usan productos restringidos sin pago o ganancia en su propia propiedad o en la propiedad de su empleador, tienen que obtener una licencia para aplicadores no comerciales. Una licencia de este tipo requiere, en parte, que el solicitante tome un examen para mostrar competencia en el uso apropiado de pesticidas y conocimiento de los reglamentos asociados.

Actos Prohibidos — Es contra la ley que alguien transporte, guarde o tire cualquier pesticida o envase de pesticidas en tal manera que cause daño a gente, vegetación, cosechas, ganado, vida salvaje, o insectos beneficios.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Pesticide Control, Missouri Department of Agriculture, Jefferson City, Missouri 65102 (573-751-5504).* Una persona que sufre daño debido al uso de un pesticida por otra persona, puede pedir una investigación por el Departamento, a condición de que se le avise a la agencia dentro de 30 días después de que ocurre el daño.

● LEYES DE SEMILLA, FERTILIZANTE, Y ALIMENTOS DE ANIMAL (NORMAS PARA AMONIA ANHIDRA)

CONDICIONES: Los reglamentos adoptados bajo las leyes estatales de agricultura requieren que los tanques y equipo relacionado como las válvulas, mangueras y marcadores usados en el almacenamiento, transportación y uso de amonía anhidra — un fertilizante, o sea embono, utilizado mucho en la agricultura — sean construidos de acuerdo con especificaciones detalladas de seguridad. Los reglamentos también requieren que los trabajadores que manejan la amonía sean entrenados por sus supervisores sobre las prácticas seguras de operación y los procedimientos apropiados de emergencia.

Más específicamente, los tanques montados en tractores o treilas de rancho para llevar amonía anhidra a la labor y de regreso, o para aplicar amonía a las cosechas, tienen que estar firmemente asegurados, equipados con ciertos calibradores y conexiones, y adecuadamente marcados con información prescrita sobre la identidad del producto contenido. Los tanques de almacenamiento y aplicación que se usan en la labor tienen que llevar adjunto un par de anteojos protectores o una máscara para proteger la cara, un par de guantes protectores, y un envase de cuando menos 5 galones de agua para uso en caso de emergencia.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Weights and Measures, Missouri Department of Agriculture, Jefferson City, Missouri 65102 (573-751-7062).*

SALUD Y SEGURIDAD

● LEYES DE SALUD Y SEGURIDAD DE EMPLEO (*PREVENCIÓN DE ENFERMEDAD OCUPACIONAL*)

CONDICIONES: Se requiere que cada patrón con un lugar de negocio que expone a un trabajador a enfermedad en el trabajo, provea métodos efectivos de evitar la enfermedad ocupacional.

Asimismo, un patrón que emplea a trabajadores en cualquier actividad donde usen o estén en contacto con productos químicos venenosos en cantidades peligrosas, o en un modo peligroso, tiene que proveerles (1) agua fresca y sanitaria para tomar, sin costo y dentro de una distancia razonable, y (2) facilidades para lavar, que sean adecuadas y sanitarias.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Labor Standards, Missouri Department of Labor and Industrial Relations, Jefferson City, Missouri 65102 (573-751-3403).*

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE SEGURIDAD DE EMPLEO DE MISSOURI

CONDICIONES: Cualquier ranchero u otra operación agrícola que pagó \$20,000 o más en salarios agrícolas en cualquier período de 3 meses (un cuarto del calendario) en el presente año o el año pasado, o que ocupó a 10 o más campesinos por parte de un día en 20 diferentes semanas este año o el año pasado, tiene que pagar impuestos de desempleo al estado. La agencia estatal le da crédito a cada trabajador por la cantidad de salarios reportados por el patrón.

Un campesino desocupado que ha acumulado los créditos necesarios debido a su trabajo con uno o más de estos patrones, y que satisface las otras condiciones del programa, puede calificar para beneficios semanales de desempleo. La cantidad de los beneficios depende de las ganancias recientes del trabajador, pero ahorita existe un límite de \$320 por semana en cada pago.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Employment Security, Missouri Department of Labor and Industrial Relations, Jefferson City, Missouri 65104 (573-751-3215).* Un trabajador que tiene ganancias de empleo cubierto por impuestos de desempleo y que está sin trabajo, puede hacer una aplicación para beneficios de desempleo en línea, en www.ui.labor.mo.gov/som/IC_0010.jsp.

SUELDOS Y HORAS

● LEY DE SUELDO MÍNIMO

CONDICIONES:

Sueldo Mínimo — Los trabajadores agrícolas tienen derecho del sueldo mínimo estatal solamente si están empleados por un patrón o establecimiento que usó más de 500 días-trabajadores de trabajo agrícola en un cuarto del calendario en este año o el año anterior. Esa cantidad de trabajo corresponde, por ejemplo, a 50 trabajadores empleados por 10 días, 20 trabajadores empleados por 25 días, o cualquier otra combinación que ocurra de enero a marzo, abril a junio, julio a septiembre, u octubre a diciembre.

El sueldo mínimo actual en Missouri es \$7.70 por hora.

Excepciones — Además de la exclusión de los campesinos en ranchos pequeños que no alcanzan el umbral de 500 días-trabajadores, el sueldo mínimo estatal tampoco *no se aplica* a los trabajadores en cualquiera de estas dos categorías:

- (1) Los trabajadores que (a) están empleados en la cosecha pizcada a mano, (b) se pagan por contrato, en una operación típicamente pagada por contrato en la región local, (c) viajan diariamente de su hogar permanente al lugar de trabajo, y (d) estuvieron empleados en la agricultura menos de 13 semanas durante el año pasado.
- (2) Los trabajadores de 16 años de edad o menor que están (a) empleados en la cosecha pizcada a mano, (b) trabajando por contrato, en una operación típicamente pagada por contrato en la región local, (c) trabajando en el mismo rancho que sus padres, y (d) recibiendo el mismo pago por contrato que reciben los trabajadores mayores de 16 años en el mismo rancho.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Labor Standards, Missouri Department of Labor and Industrial Relations, Jefferson City, Missouri 65102 (573-751-3403)*. Un trabajador que cree que tiene derecho al sueldo mínimo y que no ha sido pagado en conformidad con esta ley, puede someter un reclamo al Departamento.

El trabajador también puede tomar acción legal en contra del patrón en la corte civil para recoger salarios no pagados, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEYES DE SUELDOS Y HORAS (*PAGO DE SALARIOS*)

CONDICIONES:

Períodos y Días de Pago — Las operaciones agrícolas y otros empleadores que sean incorporados, tienen que pagar los salarios de sus trabajadores no menos que 2 veces por mes (por quincena), dentro de 16 días del fin de cada período de pago.

Comprobantes de Pago — Cuando menos una vez por mes, las corporaciones tienen que dar a cada trabajador un comprobante escrito que enseñe el total de las rebajas de pago para el período correspondiente.

Reducción de Salarios — Cualquier corporación que tiene la intención de reducir el sueldo o los salarios de sus empleados, o de cualquier empleado individual, debe darle al trabajador o los trabajadores afectados 30 días de aviso del cambio propuesto.

Pago Final — Sea incorporada o no, cuando un patrón desocupe o suspenda a un trabajador, todos los salarios ganados, pero todavía no pagados, se le tienen que pagar en el último día de trabajo.

ADMINISTRACIÓN: Un trabajador puede hacer cumplir estas protecciones únicamente por acción legal en la corte civil, por medio de un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEY DE IMPUESTOS DE INGRESO (*RETENCIÓN DE IMPUESTOS*)

CONDICIONES: Un patrón agrícola que paga \$2,500 o más en salarios totales para trabajo agrícola durante el año, tiene que quitar impuestos federales de ingreso de los salarios de sus empleados agrícolas. En esos casos, el patrón también tiene que quitar impuestos de ingreso *estatales*.

Por otro lado, un patrón que paga menos que \$2,500 durante el año en salarios agrícolas totales, pero que paga \$150 o más en salarios a un trabajador individual ese año, tiene que retener impuestos federales de los salarios de ese trabajador, y por lo mismo estaría obligado a retener impuestos de ingreso *estatales* también.

No más tarde que el 31 de enero del año que sigue — o dentro de 30 días después del último pago de salarios, en el caso de empleo que termina antes del fin del año — el patrón tiene que darle al empleado un comprobante que enseñe la cantidad total de los salarios pagados durante el año, y la cantidad total de los impuestos quitados de su salario, si lo hay.

ADMINISTRACIÓN: *Business Tax Bureau, Taxation Division, Missouri Department of Revenue, Jefferson City, Missouri 65101 (573-751-3505)*.

NOTA ESPECIAL: Aun cuando un patrón agrícola no tiene que quitar impuestos estatales del pago de un empleado, puede ser que el trabajador tenga que mandar un reporte de impuestos al estado, y que deba impuestos al fin del año, dependiendo del ingreso total y otras circunstancias.

TRABAJO DE MENORES

● LEY DE TRABAJO DE MENORES

CONDICIONES:

Edad Mínima — Por lo general, ningún niño menor de 14 años de edad puede ser empleado, o permitido a que trabaje, en ningún momento.

Horas de Trabajo — Los chicos menores de 16 años pueden ser empleados únicamente fuera de las horas de la escuela local. Una persona menor de 16 años no puede trabajar más de 3 horas en un día escolar, más de 8 horas en un día cuando no hay escuela, o más de 6 días o 40 horas en cualquier semana. Se prohíbe el empleo de menores bajo 16 años de edad antes de las 7:00 a.m. y después de las 7:00 p.m. (o después de las 9:00 p.m. del 1º de junio hasta el Día del Trabajador en septiembre).

Ocupaciones Peligrosas — No se permite que una persona menor de 16 sea empleado en una ocupación calificada como peligrosa, incluyendo (entre otras) trabajo en conexión con maquinaria motorizada y en la operación de un camión u otro vehículo motorizado.

Certificados de Trabajo — Con pocas excepciones, los patrones no pueden emplear a una persona bajo la edad de 16 durante el término regular de la escuela, a no ser que el muchacho haya recibido un certificado de trabajo, concedido por el distrito escolar local.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Labor Standards, Missouri Department of Labor and Industrial Relations, Jefferson City, Missouri 65102 (573-751-3403).*

● LEY DE ASISTENCIA OBLIGATORIA

CONDICIONES: Cada padre, madre, guardián, u otra persona que tiene custodia o control de un niño entre 7 y 17 años de edad, está responsable de asegurar la presencia regular del niño en una escuela pública, privada, parroquial, o en el hogar, por toda la duración del término escolar.

ADMINISTRACIÓN: Los distritos escolares locales tienen la responsabilidad de hacer cumplir la ley de asistencia obligatoria, por medio de los oficiales de asistencia escolar u oficiales parecidos que sean designados para ese propósito.

Montana

CONTRATISTAS LABORALES Y RECLUTAMIENTO

● LEYES LABORALES ESTATALES (ENGAÑO EN RECLUTAMIENTO)

CONDICIONES: Es contra la ley que una persona que hace negocio en Montana, convenza a un trabajador a que se cambie de un lugar de empleo a otro dentro del estado, por medio del engaño, mala información, o anuncios falsos tocante a la clase de trabajo disponible, las condiciones sanitarias en el trabajo, otras condiciones de empleo, o la existencia de una huelga o pleito laboral similar en el lugar del trabajo.

ADMINISTRACIÓN: Usando un abogado privado o un programa público de servicios legales, un trabajador que se ha mudado dentro del estado a base de prácticas falsas o engañosas en el reclutamiento en violación de esta condición de ley, puede poner una demanda en contra del patrón o reclutador envuelto, para recoger los daños sufridos a causa de la violación.

DERECHOS CIVILES

● LEYES DE DERECHOS HUMANOS (DISCRIMINACIÓN ILEGAL)

CONDICIONES: Es contra la ley que un patrón en Montana rehuse a ocupar a un individuo, o que discrimine en contra de un individuo con respecto a pago, beneficios u otras condiciones de empleo, por razón de su raza, creencia, religión, color, u origen nacional.

Asimismo, un patrón no puede discriminar a base de edad, incapacidad física o mental, estado matrimonial, o sexo cuando no existe una razón válida relacionada con el trabajo de hacer la distinción.

La publicación o distribución de un anuncio de empleo, o el uso de una aplicación de empleo, que indique una preferencia o limitación con respecto a sexo, estado matrimonial, edad, incapacidad física o mental, raza, creencia, religión, color, u origen nacional, se prohíbe también, a no ser que la preferencia o limitación se base en una calificación válida de trabajo.

Se prohíbe también que las agencias de empleo y las uniones cometan actos comparables de discriminación.

ADMINISTRACIÓN: *Human Rights Bureau, Montana Department of Labor and Industry, Helena, Montana 59624 (406-444-2884; toll-free 800-542-0807).* Por lo general, una queja al Departamento se puede aceptar sólo si sea sometida dentro de 180 días después de la violación.

Si el Departamento desiste el caso o no ha podido resolverlo dentro de 180 días después de que se sometió, el Departamento puede darle al trabajador una autorización escrita para llevar el asunto a la corte estatal del distrito, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Sin embargo, no se puede comenzar acción por la corte más tarde que 90 días después de que el trabajador reciba la autorización de demandar.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE PAGO PAREJO

CONDICIONES: Es ilegal que alguien en Montana emplee a una mujer, en cualquier ocupación, a un sueldo o salario que sea menos que el sueldo o salario pagado a los hombres para básicamente la misma cantidad o el mismo tipo de trabajo, en el mismo lugar de empleo.

ADMINISTRACIÓN: *Human Rights Bureau, Montana Department of Labor and Industry, Helena, Montana 59624 (406-444-2884; toll-free 800-542-0807).* Una mujer que no ha recibido sus salarios por completo a consecuencia de discriminación por sexo, puede someter un reclamo al Departamento.

● CONSTITUCIÓN DEL ESTADO DE MONTANA (*DIGNIDAD DEL INDIVIDUO*)

CONDICIONES: La constitución del estado prohíbe a cada persona en Montana, a que discrimine en contra de un individuo por razón de la cultura, las ideas políticas, el origen social, o la condición social del individuo. Esta provisión protege a los campesinos, y se aplica a sus patrones, igual que en situaciones que no sean relacionadas con la agricultura o el empleo.

ADMINISTRACIÓN: Los trabajadores que creen que han sufrido de discriminación a causa de su cultura, ideas políticas, u origen o condición social, quizás deseen consultar con un abogado privado o programa público de servicios legales sobre la posibilidad de acción legal por los daños.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY DE PESTICIDAS DE MONTANA

CONDICIONES:

Permisos para Uso Agrícola — Los rancheros que aplican pesticidas a sus propias cosechas tienen que obtener un permiso de uso especial antes de comprar y usar cualquier pesticida de uso restringido. Para calificar para un permiso inicial de 5 años, los aplicadores agrícolas tienen que pasar un examen escrito o asistir a un curso de entrenamiento aprobado por el estado, para asegurar su conocimiento práctico sobre las plagas en la agricultura, las etiquetas en los productos de pesticidas, los procedimientos de aplicación, el ambiente, los síntomas de envenenamiento, y los procedimientos en caso de accidentes. Los aplicadores agrícolas tienen que re-calificar para la renovación del permiso, al asistir a un curso de repaso de 6 horas.

Licencias para Aplicadores Comerciales — Es ilegal que una persona aplique pesticidas por compensación, sin obtener del estado primero una licencia de aplicador comercial. Para sacar una licencia comercial, el solicitante generalmente tiene que (1) pasar un examen escrito para asegurar su competencia en usar pesticidas en una manera segura y eficaz, (2) obtener una póliza de seguro cubriendo daño causado por sus actividades con pesticidas, y (3) satisfacer otros requisitos relacionados.

Actos Prohibidos — La agencia estatal de cumplimiento puede revocar o rehusar a renovar la licencia de cualquier aplicador que, entre otras ofensas, ha operado en una manera defectiva o descuidada, operado equipo defectivo o peligroso, rehusado o dejado de mantener registros o hacer reportes que se le requieren, o usado un pesticida en una manera contra las instrucciones en la etiqueta del producto. Además, no se permite que nadie use, guarde o deseche pesticidas o envases de pesticidas en tal modo que cause peligro a gente, animales, comestibles, otros productos, o el ambiente, o que aplique un pesticida en contra de las instrucciones en la etiqueta.

ADMINISTRACIÓN: *Agricultural Services Bureau, Montana Department of Agriculture, Helena, Montana 59601 (406-444-5400).*

● LEY DE SEGURIDAD DE FACILIDADES DE AMONIA ANHIDRA

CONDICIONES: El departamento estatal de agricultura ha adoptado reglamentos para la transportación, manejo y aplicación segura de amonía anhidra por personas trabajando en rancho. Algunos de los requisitos son estos:

Sistemas de Transporte — Los envases de 2,000 galones o menos que están montados en treilas o vehículos de rancho para la transportación de amonía, tienen que satisfacer ciertas especificaciones detalladas sobre la construcción, el montaje, las válvulas, los accesorios, y los señales de seguridad que identifican la sustancia adentro. Las treilas tienen que ser conectadas seguramente al vehículo que las estira, y construidas de manera que evite que la treila vire o gire de un lado a otro.

Se requiere que las treilas lleven a lo menos 5 galones de agua limpia y prontamente disponible, para tratamiento de emergencia en caso de lesión a trabajadores manejando o aplicando el producto.

Sistemas de Aplicación — Los envases de amonía montados en los tractores y otros implementos que se usan en la aplicación de amonía en la labor, tienen que satisfacer normas prescritas de construcción, tienen que estar montados seguramente, y tienen que estar marcados claramente para identificar la sustancia adentro. Cada envase tiene que llevar un indicador de nivel, una válvula de cierre, y aparatos relacionados. Los aplicadores no se pueden llenar más cercano que 100 yardas de un edificio ocupado.

ADMINISTRACIÓN: *Commodity Services Bureau, Montana Department of Agriculture, Helena, Montana 59601 (406-444-5419).*

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE SEGURO DE DESEMPLEO

CONDICIONES: Un ranchero u otra operación agrícola que (1) paga \$20,000 o más en salarios agrícolas en cualquier período de 3 meses (un cuarto del calendario) en el presente año o el año pasado, o (2) ocupa a 10 o más campesinos por un día en 20 diferentes semanas este año o el año pasado, o (3) paga más de \$1,000 en salarios no agrícolas durante el año, tiene que pagar impuestos de desempleo al estado. La agencia estatal le da crédito a cada trabajador por la cantidad de salarios reportados por el patrón.

Un campesino desocupado que ha acumulado los créditos necesarios debido a su trabajo con uno o más de estos patrones, y que satisface las otras condiciones del programa, puede calificar para beneficios de desempleo.

ADMINISTRACIÓN: *Unemployment Insurance Division, Montana Department of Labor and Industry, Helena, Montana 59604 (406-444-3783).* Aplicaciones para beneficios de desempleo pueden ser sometidas en línea, en app.mt.gov/ui4u/index.

● LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO

CONDICIONES: Por lo general, se requiere que todos los patrones en Montana se registren en un plan de compensación de trabajo, supervisado por el estado.

Los trabajadores que se lastiman por accidente en el trabajo generalmente tienen derecho a pago de los costos médicos asociados, y a beneficios en efectivo para compensar por la pérdida de salarios si el accidente resulta en incapacidad temporal.

ADMINISTRACIÓN: *Workers' Compensation Regulation Bureau, Employer Relations Division, Montana Department of Labor and Industry, Helena, Montana 59604 (406-444-1555).* Un campesino que se lastima en el trabajo generalmente tiene que reportar el accidente al patrón, dentro de 30 días después del daño, para calificar para beneficios de compensación de trabajo. Un trabajador que tiene un desacuerdo tocante a beneficios puede pedir que un juez de compensación haga una determinación.

SUELDOS Y HORAS

● LEY DE SUELDO MÍNIMO Y COMPENSACIÓN DE SOBRETIEPO DE MONTANA

CONDICIONES:

Sueldo Mínimo — Los patrones agrícolas y otros empleadores que tienen ventas totales de \$110,000 o más por año, tienen que pagar a sus empleados no menos que el sueldo mínimo estatal (en este momento, \$8.05 la hora) o el sueldo mínimo federal (\$7.25), lo que sea más.

Por lo general, los patrones con ventas anuales menos de \$110,000 tienen que pagar a sus empleados no menos que \$4.00 la hora.

El sueldo mínimo estatal puede ser ajustado cada año, tomando en cuenta el aumento en el costo de vivir.

Empleo Agrícola de Temporada — Para los campesinos que trabajan en unas temporadas por más de 8 horas por día y en otras temporadas por considerablemente *menos* de 8 horas por día, el patrón sujeto a esta ley tiene tres opciones:

- (1) Pagar al trabajador por horas, al sueldo mínimo especificado arriba.
- (2) Pagarle una cantidad fija por semana o por mes, pero garantizarle el sueldo mínimo por cada hora en el trabajo, utilizando un registro de las horas trabajadas. El total de los salarios pagados al trabajador no deben salir menos que el sueldo mínimo que se le aplique, multiplicado por las horas actualmente trabajadas.
- (3) Pagarle un salario mensual en vez del sueldo mínimo, pero en ningún caso menos de \$635 por mes. El patrón puede incluir como parte del salario el costo razonable de proveerle vivienda u otras facilidades, puesto que el patrón le provea tales beneficios de costumbre a los empleados, y que los costos de los beneficios no excedan al 40 por ciento del salario total del trabajador.

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Unit, Labor Standards Bureau, Employment Relations Division, Montana Department of Labor and Industry, Helena, Montana 59604 (406-444-5600)*. Un trabajador que ha sido pagado menos que el sueldo o salario que se requiere bajo la ley del sueldo mínimo, puede someter un reclamo al Departamento.

En vez de registrar un reclamo o una queja con el Departamento, la ley les da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para recoger el sueldo mínimo, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEYES DE PAGO DE SALARIOS

CONDICIONES:

Método de Pago — Todos los patrones deben pagar los salarios (1) en moneda legal de los EE.UU., (2) con cheques que se pueden cambiar prontamente y sin descuento, o (3) por depósito directo, si el trabajador acepta este modo de pago por escrito.

Comprobante de Rebajas — Cada vez que paguen los salarios, los patrones tienen que dar a cada trabajador un informe en detalle, que enseñe la cantidad y propósito de cada rebaja del pago. Cuando no se haga ninguna rebaja, el patrón tiene que darle un informe escrito indicándolo.

Pago Final — Cuando un trabajador sea suspendido o desocupado por buena razón, debe recibir sus ganancias finales inmediatamente. En cualquier otro caso, el patrón generalmente debe pagar los salarios finales dentro de 3 días de la terminación.

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Unit, Labor Standards Bureau, Employment Relations Division, Montana Department of Labor and Industry, Helena, Montana 59604*. Por lo general, un reclamo por salarios se tiene que someter no más tarde que 180 días después de que los salarios debían haberse pagado.

En vez de registrar un reclamo con el Departamento, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para recoger salarios no pagados, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEY DE EMBARGO RETENTIVO PARA CAMPESINOS

CONDICIONES: Un trabajador que ha hecho servicios agrícolas para el dueño u operador de un rancho, y que completa el trabajo pero no recibe pago completo para su trabajo, tiene derecho a parte del dinero recibido de la venta de las cosechas (hasta un límite de \$1,000) para recoger los salarios no pagados.

Para hacer cumplir este derecho — o "embargo retentivo" — el trabajador tiene que registrar un reclamo con el Secretario del Estado, dentro de 30 días después que termine el trabajo. Entre otra información, el reclamo tiene que incluir (1) los nombres y las direcciones del trabajador y el propietario, (2) una notación que el reclamo se trata de un embargo retentivo de un trabajador del campo, (3) una descripción de los servicios agrícolas que hizo el trabajador y las fechas del empleo, (4) el nombre del condado donde están localizadas las cosechas, (5) la cantidad de los salarios aceptados entre el patrón y el trabajador, y (6) la cantidad de los salarios no pagados.

Dentro de 90 días después de registrar el reclamo, el trabajador tiene que presentar el reclamo a la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Una vez que los salarios han sido recibidos y el embargo ha sido satisfecho, se requiere que el trabajador registre una declaración de terminación con la oficina del Secretario del Estado, en un formulario prescrito para ese propósito.

ADMINISTRACIÓN: *UCC Division, Montana Secretary of State, Helena, Montana 59620 (406-444-2468)*. Como se indica arriba, el embargo retentivo para campesinos se puede hacer cumplir únicamente por la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. El embargo se aplica nada más a los salarios ganados en el período de 60 días inmediatamente antes de registrar el reclamo, y por eso debe ser registrado tan pronto posible después de que el pago se quedó pendiente.

● LEY DE IMPUESTOS DE INGRESO INDIVIDUAL

CONDICIONES: Diferente a la situación en otras industrias, no se le quitan impuestos estatales de los salarios ganados en la agricultura.

ADMINISTRACIÓN: *Income and Withholding Taxes Bureau, Business and Income Taxes Division, Montana Department of Revenue, Helena, Montana 59604 (406-444-6900; toll-free 866-859-2254).*

NOTA ESPECIAL: Aunque los patrones agrícolas no tengan que quitar impuestos estatales del pago de los campesinos, pueda ser que los trabajadores tengan que mandar un reporte de impuestos al estado, y que deban impuestos al fin del año, dependiendo del ingreso total y otras circunstancias.

TRABAJO DE MENORES

● LEY DE NORMAS DE TRABAJO DE MENORES

CONDICIONES:

Edad Mínima — Con el permiso escrito de su padre, madre o guardián, y el padre, madre o guardián está trabajando en el mismo rancho, un niño bajo la edad de 14 años puede ser empleado en trabajos agrícolas que no sean peligrosos.

Horas de Trabajo — A no ser que tenga permiso escrito de su padre, madre o guardián, un chamaco menor de 16 años de edad no puede trabajar:

- (1) Durante las horas de la escuela.
- (2) Antes de las 7:00 a.m. o después de las 7:00 p.m. (o después de las 9:00 p.m. del 1º de junio hasta el Día del Trabajador en septiembre).
- (3) Por más de 3 horas en un día escolar o más de 18 horas en una semana escolar.
- (4) Por más de 8 horas en un día cuando no hay escuela, o más de 40 horas en una semana cuando no hay escuela.

Ocupaciones Agrícolas Peligrosas — Entre otros trabajos relacionados con la agricultura que han sido declarados peligrosos, con pocas excepciones se prohíbe que los muchachos menores de 16 años:

- (1) Trabajen dentro de silos y estructuras para el almacenamiento de frutas y grano.
- (2) Manejen o usen productos químicos venenosos o tóxicos.
- (3) Transporten, transfieran o apliquen amonía anhidra.

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Unit, Labor Standards Bureau, Employment Relations Division, Montana Department of Labor and Industry, Helena, Montana 59604 (406-444-5600).*

● LEYES DE INSCRIPCIÓN Y ASISTENCIA OBLIGATORIA

CONDICIONES: Cada padre, madre u otra persona responsable del cuidado de un niño que tiene 7 años de edad o más, pero que no ha cumplido los 16 años o pasado el grado 8, tiene que inscribir el niño en una escuela pública (o una alternativa permisible) y asegurar que el niño asista.

ADMINISTRACIÓN: Estas condiciones de ley se hacen cumplir por los oficiales de asistencia de los distritos escolares locales.

Nebraska

CONTRATISTAS LABORALES Y RECLUTAMIENTO

● LEY DE AGENCIAS DE EMPLEO

CONDICIONES: Por lo general, es ilegal que una persona le cobre a un trabajador para conseguirle un trabajo o arreglarle empleo, a no ser que la persona obtenga una licencia del estado como una agencia privada de empleo. Igualmente, nadie de fuera del estado puede entrar a Nebraska y tratar de reclutar, ocupar o transportar hacia afuera de Nebraska trabajadores agrícolas, individualmente o en grupos, para ningún propósito, sin tener una licencia que autorice esta actividad. Entre otras condiciones, cada solicitante para una licencia tiene que obtener una fianza en la cantidad de \$10,000.

Cada persona que tiene una licencia bajo esta ley tiene que darle a cada trabajador colocado en un trabajo, y a cada patrón provisto con uno o más trabajadores, un informe que enseñe la ocupación envuelta, el nombre y la dirección del trabajador, la cantidad de la cuota cobrada al trabajador, el sueldo que se le va a pagar, el nombre y la dirección del patrón, y la existencia de cualquier huelga o pleito laboral similar (si lo hay) en el lugar del trabajo.

ADMINISTRACIÓN: *Office of Labor Standards, Nebraska Department of Labor, Lincoln, Nebraska 68508 (402-471-2239).*

● LEY DE CONTRATISTAS AGRÍCOLAS

CONDICIONES:

Licencias — Aparte de los patrones agrícolas, las asociaciones agrícolas y sus empleados, nadie puede reclutar, ocupar o proveer campesinos migrantes o de temporada sin tener una licencia válida de contratista agrícola, concedida por el estado. Un contratista que maneja sólo un grupo de trabajadores el 80 por ciento o más de los cuales son bajo la edad de 18 años, puede ser eximido de este requisito.

Fianzas — Antes de que se conceda una licencia, el solicitante tiene que obtener una fianza en una cantidad mínima de \$5,000 para asegurar el pago de cualesquier reclamos de salarios sometidos por los trabajadores. Cada contratista sujeto a esta ley tiene que exhibir en cada lugar de trabajo un aviso informando a los trabajadores de las condiciones de la fianza, y el nombre y la dirección del agente que se la vendió.

Informes Escritos — Al momento de ser reclutado, ocupado o mandado al trabajo, cada trabajador empleado por medio de un contratista agrícola debe recibir un informe escrito que enseñe (1) el sueldo y el método de figurar el pago, (2) las condiciones de cualquier bono que se le va a pagar, (3) las condiciones de cualesquier viviendas, servicios médicos y guardia infantil que se le van a proporcionar, (4) la duración anticipada del trabajo y las fechas anticipadas del comienzo y fin, (5) las condiciones bajo las cuales se le va a proveer ropa o equipo, (6) el nombre y la dirección del dueño de todas las operaciones donde el trabajador estará trabajando, y (7) los derechos del trabajador, en lenguaje claro y sencillo.

Comprobantes de Pago — Con cada pago de salarios, los trabajadores empleados por medio de un contratista deben recibir un comprobante escrito que indique el total de sus ganancias, la cantidad y el propósito de cada rebaja del pago, la cantidad de las horas trabajadas, y la cantidad de trabajo hecho (si se le paga por contrato).

Asistencia Bilingüe — Un contratista que maneja un grupo de trabajadores que incluye 10 o más personas que no hablan inglés y que hablan el mismo idioma, está obligado a proveer un empleado bilingüe en el lugar del trabajo, en cada período de trabajo en que está trabajando un trabajador que no habla inglés.

ADMINISTRACIÓN: *Office of Labor Standards, Nebraska Department of Labor, Lincoln, Nebraska 68508 (402-471-2239).*

DERECHOS CIVILES

● LEY DE PRÁCTICAS JUSTAS DE EMPLEO DE NEBRASKA

CONDICIONES: Con excepciones limitadas, es ilegal que un patrón que tiene 15 o más empleados en cada día de trabajo en 20 o más semanas del presente año o el año pasado, cometa cualquiera de los siguientes actos de discriminación, entre otros:

- (1) Rehusar a ocupar a un aplicante para trabajo, desocupar a un trabajador, o discriminar en cualquier otra manera en contra de un individuo con respecto a los salarios o las condiciones del empleo, por razón de su raza, color, religión, sexo, incapacidad, estado matrimonial, u origen nacional.
- (2) Segregar o clasificar a los empleados por cualquiera de los mismos motivos, en una manera que podría limitar la oportunidad de empleo o de otro modo afectar negativamente el empleo de una persona.
- (3) Publicar o desparramar un anuncio relacionado con el empleo, que indique una preferencia o discriminación a base de raza, color, religión, sexo, incapacidad, estado matrimonial, u origen nacional, excepto donde religión, sexo, incapacidad, estado matrimonial, u origen nacional es una calificación ocupacional auténtica del empleo.

Actos de discriminación parecidos, que sean cometidos por agencias de empleo y organizaciones laborales, también son ilegales.

ADMINISTRACIÓN: *Nebraska Equal Opportunity Commission, Lincoln, Nebraska 68509 (402-471-2024; toll-free 800-642-6112).* Una persona que ha sufrido de una práctica o un acto de discriminación en el empleo, puede registrar una queja con la Comisión a cualquier momento dentro de 300 días después de que ocurrió la práctica o el acto.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE PAGO PAREJO

CONDICIONES: Por lo general, los patrones con 15 o más trabajadores en cada día de trabajo en 20 o más semanas durante el presente año o el año pasado, no pueden pagar salarios a los trabajadores de un sexo a un sueldo que sea menos que el sueldo pagado a los trabajadores del otro sexo para trabajo esencialmente igual.

Diferencias en salarios que se basan en antigüedad, mérito, cantidad o calidad de producción, o cualquier otro factor además del sexo, no se consideran discriminatorias.

ADMINISTRACIÓN: *Nebraska Equal Opportunity Commission, Lincoln, Nebraska 68509 (402-471-2024; 800-642-6112).*

En vez de registrar un reclamo o una queja con la Comisión, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir esta ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Es contra esta ley que un patrón reduzca el sueldo o salario de un trabajador como un modo de eliminar discriminación ilegal de salarios.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE DISCRIMINACIÓN EN EMPLEO POR EDAD

CONDICIONES: Es contra la ley que un patrón que tiene cuando menos 20 trabajadores en cada día de trabajo en 20 o más semanas durante el presente año o el año pasado, rehuse a ocupar a un aplicante para trabajo, que desocupe a un trabajador, o que discrimine contra una persona en cualquier otra manera con respecto a las condiciones de empleo, por razón de la edad de la persona, cuando los requisitos del trabajo no requieren una distinción por edad.

También es ilegal que un patrón de estos utilice una agencia de empleo, una organización laboral, o cualquier otra fuente de aplicantes para trabajo, cuando el patrón sabe que la agencia u organización discrimina en contra de trabajadores a base de edad.

Estas protecciones se aplican nada más a los trabajadores que tienen 40 años de edad o más.

ADMINISTRACIÓN: *Nebraska Equal Opportunity Commission, Lincoln, Nebraska 68509 (402-471-2024; toll-free 800-642-6112).*

Si la Comisión no toma acción legal en contra del acusado nombrado en la queja de un trabajador dentro de 60 días después de que la queja se somete, el trabajador puede sentar una demanda en contra del acusado directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

Sea por la Comisión o por el trabajador, acción en la corte se debe comenzar no más tarde que 4 años después de la violación.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY DE PESTICIDAS

CONDICIONES: Nadie puede usar ningún pesticida de uso restringido, a no ser que la persona obtenga una licencia como aplicador comercial, no comercial, o privado, y que la licencia autorice el uso propuesto del producto.

Para obtener una licencia, los solicitantes de cada tipo tienen que pasar un examen que corresponde a la categoría del uso propuesto y que cubre temas como (1) la rotulación de pesticidas, (2) los peligros de pesticidas y los síntomas y precauciones asociadas, (3) los riesgos ambientales, (4) la identificación de pestes, (5) el equipo de aplicación, (6) los métodos de aplicación, (7) la calibración del equipo, y (8) las leyes y los reglamentos que se aplican al uso de pesticidas. Dependiendo de la categoría de licencia envuelta, puede que el solicitante tenga que someterse a pruebas de desempeño, para mostrar competencia en su respectiva categoría.

Entre otras violaciones, se prohíbe que una persona (1) use un pesticida en contra de la Ley de Pesticidas, o en contra de las instrucciones en la etiqueta del producto, (2) guarde o deseche un pesticida o envase de pesticida en una manera que puede causar daño a gente, el ambiente, vegetación, cosechas, ganado, vida salvaje, o insectos beneficiosos, o (3) deje de hacer y preservar registros obligatorios.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticide Program, Animal and Plant Health Protection, Nebraska Department of Agriculture, Lincoln, Nebraska 68509 (402-471-2351; toll-free 877-800-4080)*. Los inspectores de esta agencia pueden hacer inspecciones rutinarias de los distribuidores y los aplicantes de pesticidas, y también pueden investigar reportes del mal uso de estos productos. Una queja formal se puede someter al Departamento por teléfono o por escrito.

● LEY DE PESTICIDAS (APLICADORES AÉREOS)

CONDICIONES: Es contra la ley que una persona aplique pesticidas por avión o helicóptero, a no ser que la persona tenga una licencia estatal para empresas de pesticidas aéreos, o que esté empleado por uno de estas empresas. Asimismo, una persona con licencia de aplicador comercial puede aplicar pesticidas desde el aire únicamente bajo la supervisión directa de una persona que tiene una licencia estatal para empresas de pesticidas aéreos.

La solicitud para una licencia tiene que incluir, entre otra información, el número de registro federal de todas las aeronaves del solicitante que serán utilizadas en operaciones aéreas con pesticidas.

Los aplicadores aéreos de pesticidas tiene que mostrar conocimiento práctico sobre la rociada aérea, incluyendo la calibración y mantenimiento del equipo, las varias cosechas y pestes objetivas, el desvío de pesticidas y el riesgo de daño asociado, y los períodos de entrada restringida.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticide Program, Animal and Plant Health Protection, Nebraska Department of Agriculture, Lincoln, Nebraska 68509 (402-471-2351; toll-free 877-800-4080)*.

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE SEGURIDAD DE EMPLEO

CONDICIONES: Cada ranchero u otro patrón agrícola que pagó \$20,000 o más en salarios agrícolas en cualquier período de 3 meses (un cuarto del calendario) en el presente año o el año pasado, o que ocupó a 10 o más campesinos por parte de un día en 20 diferentes semanas este año o el año pasado, tiene que pagar impuestos de desempleo al estado. La agencia estatal le da crédito a cada trabajador por la cantidad de salarios reportados por el patrón.

Un campesino desocupado que ha acumulado los créditos necesarios debido a su trabajo con uno o más de estos patrones, y que satisface las otras condiciones del programa, puede calificar para beneficios semanales de desempleo. La cantidad de los beneficios por lo general depende de los salarios recientes del trabajador.

ADMINISTRACIÓN: *Office of Unemployment Insurance, Nebraska Department of Labor, Lincoln, Nebraska 68509 (402-458-2500)*. Aplicaciones para beneficios de desempleo se pueden hacer en línea, en el sitio networks.nebraska.gov/vosnet/loginintro.aspx.

● LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO DE NEBRASKA

CONDICIONES: Un ranchero u otro establecimiento agrícola tiene que mantener seguro de compensación de trabajo cubriendo sus empleados — o calificar como auto-asegurador — si emplea a 10 o más trabajadores de tiempo completo en cada día de trabajo durante 13 semanas del año.

La obligación de cumplir comienza 30 días después de la décimotercera semana.

Un trabajador que se lastima — o que contrae una enfermedad ocupacional — en trabajo con uno de estos patrones, por lo general tiene derecho de compensación. Entre otros beneficios potenciales, compensación puede incluir servicios médicos y de cirugía y hospital, así como pagos mensuales para compensar por la pérdida de salarios en caso de incapacidad.

ADMINISTRACIÓN: *Nebraska Workers' Compensation Court, Lincoln, Nebraska 68509 (402-471-6468; sin costo, al 800-599-5155)*.

SUELDOS Y HORAS

● LEY DE PAGO Y COLECCIÓN DE SALARIOS DE NEBRASKA

CONDICIONES:

Días de Pago — Los rancheros y los demás patrones tienen que pagar los salarios de sus trabajadores en días regulares de pago, designados por el patrón o por acuerdo entre el patrón y el trabajador. Un patrón tiene que dar aviso escrito 30 días antes de hacer cualquier cambio en los días regulares de pago.

Comprobantes de Pago — En cada día regular de pago, el patrón debe proveerle a cada trabajador un comprobante que enseñe, entre otra información, la cantidad de horas trabajadas, el salario total, y cualquier rebaja del salario que se haya hecho.

Rebajas de Pago — Es contra la ley que un patrón quite, detenga o divierta cualquier parte de los salarios de un trabajador, a no ser que se le requiera bajo ley estatal o federal o por orden de la corte, o se le permita bajo la autorización escrita del trabajador.

Pago Final — Cuando un patrón desocupe o suspenda a un trabajador, los salarios finales del trabajador tienen que ser pagados en el próximo día regular de pago, o dentro de 2 semanas de la fecha de terminación, cualquiera que sea antes.

Pago con Tarjetas de Débito — Los patrones que eligen a pagar salarios con una tarjeta de débito tienen que seguir ciertas reglas federales contra el uso obligatorio de traspaso electrónico de fondos como una condición de empleo. Además, el patrón tiene que permitir una retirada de fondos, sin costo al trabajador, en cada período de pago.

ADMINISTRACIÓN: *Office of Labor Standards, Nebraska Department of Labor, Lincoln, Nebraska 68508 (402-471-2239)*. Esta agencia puede ayudar a los trabajadores a resolver reclamos de salarios no pagados. Un formulario de reclamo se puede encontrar en el sitio del Departamento en la red, dol.nebraska.gov/LaborStandards/WageComplaint/WageComplaintForm.

Cuando falla un esfuerzo informal para recoger salarios, esta ley se puede hacer cumplir en la corte civil. Un trabajador que no ha recibido pago por completo dentro de 30 días después del día regular de pago puede sentar una demanda en contra del patrón, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEY DE RENTAS DE NEBRASKA DE 1967

CONDICIONES: Un patrón agrícola que paga \$2,500 o más en salarios totales para trabajo agrícola durante el año, tiene que quitar impuestos federales de ingreso de los salarios de sus empleados agrícolas. En esos casos, el patrón también tiene que quitar impuestos de ingreso *estatales*.

Por otro lado, un patrón que paga menos que \$2,500 durante el año en salarios agrícolas totales, pero que paga \$150 o más en salarios a un trabajador individual ese año, tiene que retener impuestos federales de los salarios de ese trabajador, y por lo mismo estaría obligado a retener impuestos de ingreso *estatales* también.

No más tarde que el 15 de febrero del año que sigue — o dentro de 30 días después del último pago de salarios, en el caso de empleo que termina antes del fin del año — el patrón tiene que darle al empleado un comprobante que enseñe la cantidad total de los salarios pagados durante el año, y la cantidad total de los impuestos quitados de su salario.

ADMINISTRACIÓN: *Compliance Division, Nebraska Department of Revenue, Lincoln, Nebraska 68509 (402-471-5913)*.

NOTA ESPECIAL: Aun cuando un patrón agrícola no tiene que quitar impuestos estatales del pago de un empleado, puede ser que el trabajador tenga que mandar un reporte de impuestos al estado, y que deba impuestos al fin del año, dependiendo del ingreso total y otras circunstancias.

TRABAJO DE MENORES

● LEY DE TRABAJO DE MENORES

CONDICIONES:

Certificados de Empleo — Por lo general, nadie bajo la edad de 16 años puede trabajar, a no ser que el patrón obtenga del muchacho un certificado concedido por el distrito escolar local. Con pocas excepciones, no se permite que la escuela conceda un certificado a una persona menor de 14 años.

Horas de Trabajo — Los menores de 14 y 15 años de edad no deben trabajar por más de 8 horas en un día o más de 48 horas en una semana, ni antes de las 6:00 a.m. o después de las 10:00 p.m.

Ocupaciones Peligrosas — Los muchachos bajo la edad de 16 no pueden ser empleados en cualquier trabajo que sea peligroso a la vida, seguridad o salud. Si una actividad es peligrosa o no, es una cuestión decidida por la agencia estatal caso por caso.

Excepciones para Trabajo con Maíz y Otros Productos de Semilla — Los menores hasta de 12 años de edad pueden ser empleados para desherrar o quitar la espiga del maíz y otros productos de semilla sin tener que sacar un permiso de empleo, bajo estas tres condiciones:

- (1) El empleo toma lugar únicamente fuera de las horas de escuela, y sólo durante junio, julio o agosto.
- (2) La residencia legal del menor queda dentro de 75 millas del lugar del empleo.
- (3) El patrón tiene el permiso escrito de los padres o el guardián del menor.

Muchachos de 12 a 15 años de edad pueden hacer este tipo de trabajo por hasta 48 horas en una semana, hasta 9 horas en un día, y solamente entre las 6:00 a.m. y las 8:00 p.m. (hasta las 10:00 p.m. en el caso de muchachos de 14 y 15 años).

Se requiere que un patrón que emplea a un trabajador menor de 16 años para deshierbar o quitar la espiga del maíz y otros productos de semilla, provea a lo menos 2 supervisores de 18 años de edad o mayor en cada lugar de trabajo. Los supervisores tienen que ser capaz de ayudar con asuntos de salud, seguridad y pago.

Asimismo, el patrón está obligado a dar a los padres de cada muchacho de estos un informe que explica las condiciones del empleo, incluyendo la provisión de agua y facilidades de sanidad en el trabajo y los salarios que se le van a pagar a los trabajadores. El informe también tiene que incluir información de contacto del departamento estatal de trabajo, en caso de la necesidad de reportar una queja.

ADMINISTRACIÓN: *Office of Labor Standards, Nebraska Department of Labor, Lincoln, Nebraska 68508 (402-471-2239).*

Los oficiales de presencia escolar también tienen autoridad de enforzar la ley de trabajo de menores.

● LEY DE EDUCACIÓN OBLIGATORIA

CONDICIONES: Por lo general, cada persona que tiene control de un niño que cumplirá la edad de 6 años para el 1º de enero del año escolar actual, pero que no ha cumplido los 18, tiene que asegurar que el niño asista regularmente a una escuela de día aprobada — sea pública, privada, sectaria o parroquial — cada día que la escuela está abierta y en sesión ese año.

ADMINISTRACIÓN: Esta ley se hace cumplir por los distritos escolares de los pueblos y condados, por medio de oficiales de presencia escolar empleados para ese propósito.

TRANSPORTACIÓN

● LEY DE LICENCIAS PARA OPERADORES DE VEHÍCULOS MOTORIZADOS (INMUNIDAD TEMPORAL DE NO RESIDENTES)

CONDICIONES: Individuos que no son residentes de Nebraska (incluyendo los campesinos migrantes de fuera del estado), pero que tienen licencia de manejar de su estado de residencia, generalmente pueden operar un vehículo en los caminos y calles de Nebraska por hasta 30 días sin obtener una licencia de manejar de Nebraska.

Además, una persona que sea certificada por el departamento estatal de trabajo como campesino empleado en la agricultura en Nebraska por no más que 60 días, puede manejar un vehículo por 30 días adicionales sin tener una licencia de Nebraska, si el estado de residencia del trabajador ofrece privilegios similares a los residentes de Nebraska mientras que estén empleados temporalmente en la agricultura en aquel otro estado.

ADMINISTRACIÓN: *Office of Labor Standards, Nebraska Department of Labor, Lincoln, Nebraska 68508 (402-471-2239).* Esta agencia tiene la autoridad de proveer la certificación de empleo agrícola temporal que se requiere para exención extendida del requisito de una licencia de manejar.

Nevada

CONTRATISTAS LABORALES Y RECLUTAMIENTO

● LEY DE AGENCIAS PRIVADAS DE EMPLEO

CONDICIONES: Por lo general, es ilegal que una persona o compañía cobre una cuota para proveer información a trabajadores que les ayude en obtener trabajo, o para proveer información a patrones que les ayude en obtener trabajadores, a no ser que la persona o compañía tenga una licencia de agencia de empleo. Los patrones que reclutan a trabajadores para su propia operación no se consideran como agencias de empleo.

Para obtener una licencia, el solicitante tiene que poner una fianza de \$1,000 o seguridad igual, que cubre los daños que resulten de violaciones de la ley por el tenedor de la licencia.

Entre otros actos ilegales, se prohíbe que las agencias de empleo o los agentes de empleo desparramen información falsa o engañosa acerca de empleo o trabajadores, o que manden a un trabajador a un lugar de empleo donde existe una huelga o pleito laboral similar, sin avisar al trabajador por escrito de lo mismo primero.

ADMINISTRACIÓN: *Office of the Labor Commissioner, Nevada Department of Business and Industry, Carson City, Nevada 89706 (775-684-1890)*. En respuesta a una queja sometida por un trabajador, esta agencia tiene autoridad de tomar acción en la fianza de la agencia de empleo, por daño causado en conexión con sus operaciones.

● LEYES LABORALES MISCELÁNEAS (**FRAUDE EN RECLUTAMIENTO**)

CONDICIONES: Es contra la ley que alguien que hace negocio en Nevada convenza a trabajadores a que se muevan de un lugar de empleo a otro, o que traiga trabajadores al estado para empleo de cualquier clase, por medio de anuncios falsos o información falsa sobre el tipo de trabajo que se va a hacer, los sueldos o beneficios que se le van a proveer, las condiciones de trabajo, o la existencia o inexistencia de una huelga u otro problema laboral en el lugar del trabajo.

ADMINISTRACIÓN: Estas condiciones de ley se hacen cumplir por los fiscales, en la corte criminal. Un trabajador que ha sido afectado por una violación debe considerar una consulta con un abogado privado o un programa público de servicios legales, sobre la posibilidad de acción legal en la corte civil en contra de la persona responsable.

DERECHOS CIVILES

● LEY DE OPORTUNIDAD IGUAL EN EL EMPLEO

CONDICIONES: Se prohíbe que un patrón con 15 o más trabajadores en cada día de trabajo en 20 o más semanas durante el año, cometa cualquiera de los siguientes actos:

- (1) Rehuser a ocupar a un aplicante para trabajo, desocupar a un empleado, o discriminar en cualquier otra manera en contra de un trabajador, por razón de su raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, edad, incapacidad, u origen nacional.
- (2) Limitar, segregar o clasificar a un trabajador por cualquiera de los mismos motivos, en una manera que podría limitar sus oportunidades de empleo o afectar negativamente a su empleo.
- (3) Publicar o desparramar cualquier anuncio de empleo que indique una preferencia o limitación a base de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, edad, incapacidad, u origen nacional.

Actos de discriminación parecidos, cometidos por agencias de empleo, también son ilegales.

ADMINISTRACIÓN: *Nevada Equal Rights Commission, Nevada Department of Employment, Training and Rehabilitation, Las Vegas, Nevada 89104 (702-486-7161)*.

Si la investigación por la Comisión sobre la queja de un trabajador no produce suficiente evidencia de una violación, el trabajador puede llevar la queja a la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Acción en la corte no se puede comenzar más tarde que 180 días después de que el acto de discriminación ocurrió (no contando el tiempo que la queja estaba bajo investigación por la Comisión).

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEYES DE SUELDOS, HORAS, Y PAGO DE SALARIOS (**PAGO PAREJO**)

CONDICIONES: Es contra la ley que un ranchero o cualquier otro patrón pague salarios a un trabajador que sean menos que los salarios pagados a un trabajador del otro sexo que hace el mismo trabajo, si el trabajo requiere la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad y se hace bajo condiciones similares.

Sin embargo, esto no prohíbe el pago de salarios diferentes donde se le paga a cada trabajador de acuerdo con la duración de su servicio al patrón, la calidad o cantidad de su producción, o cualquier factor similar aparte del sexo de los trabajadores.

ADMINISTRACIÓN: *Office of the Labor Commissioner, Nevada Department of Business and Industry, Carson City, Nevada 89706 (775-684-1890).*

NOTA ESPECIAL: Es contra esta ley que un patrón reduzca el sueldo o salario de un trabajador como un modo de eliminar discriminación ilegal de salarios.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEYES MISCELÁNEAS DE EMPLEO (*COMPRAS OBLIGATORIAS*)

CONDICIONES: Es un delito criminal en Nevada que un ranchero, un contratista de trabajo o alguien más use fuerza o amenazas para influir a un trabajador, a que haga compras en una cierta tienda o que haga negocio con una cierta compañía.

ADMINISTRACIÓN: Estas condiciones de ley se hacen cumplir por los fiscales, en la corte criminal.

También, un trabajador que ha sido afectado por una violación quizás debe consultar con un abogado privado o un programa público de servicios legales, sobre la posibilidad de acción legal en la corte civil en contra de la persona responsable.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY DE APLICACION DE PESTICIDAS A MEDIDA

CONDICIONES:

Licencias — Por lo general, nadie puede envolverse en actividades sobre el control de pestes sin tener una licencia concedida por el estado. Entre otras calificaciones, un solicitante para una licencia de control de pestes tiene que tener cuando menos 2 años de experiencia práctica en el control de pestes, o una combinación de educación y experiencia que sea aceptable. El solicitante tiene que presentar pruebas de una fianza o una póliza de seguro en una cantidad mínima de \$50,000. Además, puede que el solicitante tenga que obtener seguro de desvío si espera usar pesticidas que son peligrosos a gente, ganado, cosechas o vida salvaje.

Certificación — Aparte del requisito de una licencia, cualquier persona que tiene planes de usar o supervisar el uso de un pesticida de uso restringido, primero tiene que obtener del estado un certificado que autorice esa actividad. La certificación requiere que el solicitante, entre otras condiciones, muestre conocimiento adecuado sobre el uso apropiado de estos materiales, y sobre los peligros asociados y las precauciones que se deben tomar en conexión con su uso.

Actos Prohibidos — Es ilegal que un aplicador con licencia o certificado opere equipo defectivo o peligroso, que aplique pesticidas en una manera defectiva o descuidada, que siga operando cuando el seguro o la fianza que se le requiere se ha vencido o cancelado, que deje de mantener registros o hacer reportes obligatorios, que aplique un pesticida en contra de las instrucciones en la etiqueta del producto u otras restricciones impuestas por la agencia estatal, o que viole cualquier otra condición de las leyes y los reglamentos sobre pesticidas.

ADMINISTRACIÓN: *Plant Industry Division, Nevada Department of Agriculture, Sparks, Nevada 89431 (775-353-3729).* Una persona que tenga una queja que se trata de la aplicación o uso de pesticidas, debe reportar el caso al Departamento dentro de 60 días después de que ocurrió la causa de la queja.

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE NEVADA (*COMUNICACIÓN DE RIESGOS*)

CONDICIONES: Bajo la autoridad de la ley estatal sobre la seguridad y salud ocupacional, la agencia estatal de relaciones industriales ha adoptado reglas que requieren que los patrones le den información a los trabajadores acerca de los productos químicos peligrosos que encuentran en el trabajo. Estas reglas son iguales a las de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*), y se aplican nada más a las operaciones agrícolas que emplean a más de 10 trabajadores en un año, o que mantienen un campo para trabajos temporales.

ADMINISTRACIÓN: *Nevada Occupational Safety and Health Administration (NVOSHA), Division of Industrial Relations, Nevada Department of Business and Industry, Henderson, Nevada 89074 (702-486-9020).* Un trabajador cubierto por esta ley que cree que ha sido expuesto a un material tóxico en el trabajo, y que ha sido negado notificación o información relacionada por el patrón, debe ponerse en contacto con NVOSHA.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE NEVADA (AMONIA ANHIDRA)

CONDICIONES: Bajo la ley estatal de seguridad y salud ocupacional, la agencia estatal de relaciones industriales ha adoptado reglamentos para el almacenamiento y uso de amonia anhidra, la cual se usa como fertilizante (o sea, embono) en la agricultura. Los reglamentos de seguridad sobre la amonia son iguales a los de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*), y se aplican nada más a las operaciones agrícolas que emplean a más de 10 trabajadores en un año, o que mantienen un campo para trabajos temporales.

ADMINISTRACIÓN: *Nevada Occupational Safety and Health Administration (NVOSHA), Division of Industrial Relations, Nevada Department of Business and Industry, Henderson, Nevada 89074 (702-486-9020).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

SALUD Y SEGURIDAD

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE NEVADA

CONDICIONES: Por lo general, los rancheros y los demás patrones tienen que proteger a los trabajadores contra peligros en el trabajo que pueden resultar en la muerte o en grave daño, y cumplir con todos los reglamentos estatales sobre la seguridad y salud que apliquen a su trabajo.

Más específicamente, la agencia estatal de relaciones industriales ha adoptado reglas que requieren protecciones en los tractores para no voltearse, y medidas para la seguridad en otro equipo agrícola. Estas reglas son iguales a los reglamentos establecidos por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Salud y Seguridad*), y se aplican nada más a las operaciones agrícolas que emplean a más de 10 trabajadores en un año, o que mantienen un campo para trabajos temporales.

ADMINISTRACIÓN: *Nevada Occupational Safety and Health Administration (NVOSHA), Division of Industrial Relations, Nevada Department of Business and Industry, Henderson, Nevada 89074 (702-486-9020).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE NEVADA (SANIDAD EN LA LABOR)

CONDICIONES: Bajo la ley estatal sobre la seguridad y salud ocupacional, la agencia estatal de relaciones industriales ha adoptado reglamentos que requieren que ciertos patrones agrícolas provean a los trabajadores, agua para tomar, excusados y lavamanos en la labor. Estos reglamentos son iguales a los de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Salud y Seguridad*), y se aplican nada más a los patrones agrícolas que tienen más de 10 trabajadores en el campo en un día particular.

ADMINISTRACIÓN: *Nevada Occupational Safety and Health Administration (NVOSHA), Division of Industrial Relations, Nevada Department of Business and Industry, Henderson, Nevada 89074 (702-486-9020).* Un trabajador (o el representante de un trabajador) que cree que ha ocurrido una violación de las condiciones de ley que se tratan con sanidad en la labor, puede pedir una investigación al avisarle a NVOSHA.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE COMPENSACIÓN DE DESEMPLEO

CONDICIONES: Un ranchero u otro patrón que pagó \$20,000 o más en salarios agrícolas en cualquier período de 3 meses (un cuarto del calendario) en el presente año o el año pasado, o que ocupó a 10 o más campesinos por parte de un día en 20 diferentes semanas este año o el año pasado, tiene que pagar impuestos de desempleo al estado. La agencia estatal le da crédito a cada trabajador por la cantidad de salarios reportados por el patrón.

Un campesino desocupado que ha acumulado los créditos necesarios debido a su trabajo con uno o más de estos patrones, y que satisface las otras condiciones del programa, puede calificar para beneficios semanales de desempleo.

ADMINISTRACIÓN: *Employment Security Division, Nevada Department of Employment, Training and Rehabilitation, Carson City, Nevada 89713 (775-684-0420)*. Reclamos para beneficios de desempleo se pueden registrar por teléfono, al 888-890-8211, o en línea, en ui.nv.gov/css.html.

SUELDOS Y HORAS

● LEYES DE SUELDO MÍNIMO

CONDICIONES:

Sueldo Mínimo — Los rancheros y otros patrones agrícolas que usaron más de 500 días-trabajadores de trabajo agrícola en un cuarto del calendario en el año anterior — por ejemplo, 50 trabajadores empleados por 10 días, 20 trabajadores empleados por 25 días, o cualquier otra combinación que ocurra de enero a marzo, abril a junio, julio a septiembre, u octubre a diciembre — tienen que pagar a los trabajadores agrícolas adultos no menos que el sueldo mínimo estatal.

En este momento, el sueldo mínimo estatal es \$7.25 la hora en el caso de los patrones que proveen beneficios de salud a sus empleados, y \$8.25 la hora para los patrones que no proveen beneficios de salud.

Excepción — El sueldo mínimo *no se aplica* a los trabajadores menores de 18 años de edad.

ADMINISTRACIÓN: *Office of the Labor Commissioner, Nevada Department of Business and Industry, Carson City, Nevada 89706 (775-684-1890)*.

En vez de registrar un reclamo de salarios con esta agencia, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir el sueldo mínimo, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Una demanda para colectar salarios no pagados se tiene que comenzar dentro de 2 años después de que el pago se quedó pendiente.

NOTA ESPECIAL: Se prohíbe que un patrón desocupe a un empleado, reduzca el sueldo o los salarios de un empleado, o discrimine de cualquier otro modo en contra de un empleado por haber registrado una queja administrativa o en la corte civil para hacer cumplir el pago del sueldo mínimo.

● LEYES DE SUELDOS, HORAS, Y PAGO DE SALARIOS (PERÍODOS DE COMIDA Y DESCANSO)

CONDICIONES: Un patrón agrícola que tiene más de un trabajador en cualquier localidad en Nevada no puede emplearlos por 8 horas consecutivas sin darles una pausa de cuando menos 30 minutos para comer.

Asimismo, los campesinos (aparte de los que trabajan solos) que se emplean por 3½ horas o más en un día particular, tienen derecho de un descanso pagado de 10 minutos por cada 4 horas en el trabajo.

ADMINISTRACIÓN: *Office of the Labor Commissioner, Nevada Department of Business and Industry, Carson City, Nevada 89706 (775-684-1890)*. Un trabajador a quien se le niega un período de comer o un período pagado de descanso de acuerdo con estas condiciones, puede someter una queja a esta agencia, la cual tiene autoridad de procesar cumplimiento por medio del fiscal del distrito local.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEYES DE SUELDOS, HORAS, Y PAGO DE SALARIOS (PAGO Y COLECCIÓN DE SALARIOS)

CONDICIONES:

Días de Pago — Cada patrón agrícola tiene que tener un día regular de pago, y tiene que poner un aviso, en dos lugares o más donde los trabajadores puedan verlo, que identifique el día y el lugar de pago.

Frecuencia de Pagos — Los salarios de los trabajadores en empleo privado deben ser pagados no menos que 2 veces por mes. Los salarios ganados antes del 1º de un mes se tienen que pagar no más tarde que a las 8:00 a.m. del día 15 de ese mes, mientras que los salarios ganados antes del día 16 se tienen que pagar no más tarde que a las 8:00 a.m. del último día del mes.

Pago Final — Cuando un patrón desocupe o suspenda a un trabajador, se le tienen que pagar los salarios finales inmediatamente. Los salarios finales de un trabajador que deja su trabajo tienen que ser pagados no más tarde que el siguiente día regular de pago, o 7 días después de su renuncia, cualquiera que ocurra primero.

Método de Pago — En general, los salarios tienen que ser pagados (1) en moneda legal de los EE.UU., (2) con cheques que se pueden cambiar por moneda legal de EE.UU., o (3) por pago electrónico, como por depósito directo o con una tarjeta de débito.

Pago electrónico se puede utilizar solamente si (1) el trabajador puede obtener pago inmediato y por completo, (2) el trabajador recibe cuando menos una transacción sin costo en cada período de pago, (3) el ATM u otra facilidad donde se pueden acceder los salarios en efectivo está localizado convenientemente, (4) no hay otras restricciones o requisitos injustos o incómodos, y (5) el uso de pago electrónico es opcional para el trabajador.

Registros — Cada patrón debe mantener un registro de pago por cada empleado, por cada período de pago. El registro de pago tiene que incluir (1) los salarios totales, (2) las rebajas, (3) los salarios netos, (4) las horas de empleo por día y el total de las horas por todo el período de pago, y (5) la fecha del pago. El trabajador tiene derecho de recibir una copia de esta información del patrón, dentro de 10 días de pedirla.

ADMINISTRACIÓN: *Office of the Labor Commissioner, Nevada Department of Business and Industry, Carson City, Nevada 89706 (775-684-1890)*. Un reclamo por salarios no pagados, o una queja afirmando cualquier otra violación de las leyes sobre el pago y colección de salarios, se puede someter al Comisionado, que debe ayudar en resolver el reclamo o la queja.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

TRABAJO DE MENORES

● LEYES DE TRABAJO DE MENORES

CONDICIONES: Por lo general, es ilegal que una persona, compañía o corporación emplee a un muchacho menor de 14 años de edad en la agricultura durante las horas en que las escuelas públicas donde vive el muchacho están en sesión. Además, nadie bajo la edad de 16 años puede trabajar en ningún momento en un trabajo agrícola que envuelva la operación de maquinaria.

Generalmente, no hay otras restricciones estatales en el uso de trabajo de menores en la agricultura.

ADMINISTRACIÓN: *Office of the Labor Commissioner, Nevada Department of Business and Industry, Carson City, Nevada 89706 (775-684-1890)*.

La provisión que prohíbe el empleo de muchachos durante las horas escolares también se hace cumplir por los distritos escolares locales.

● LEY DE ASISTENCIA OBLIGATORIA

CONDICIONES: Cada padre, madre u otra persona que tiene control de un niño entre 7 y 18 años de edad tiene que mandarlo a una escuela pública (o su equivalente) por todo el término escolar.

ADMINISTRACIÓN: Esta ley se hace cumplir por los consejos escolares locales, por medio de los oficiales de asistencia designados para ese propósito.

TRANSPORTACIÓN

● LEYES DE REGULACIÓN Y LICENCIAS DE AUTOTRANSPORTE (*PERMISOS PARA TRANSPORTACIÓN DE EMPLEADOS*)

CONDICIONES: Un ranchero o contratista que transporta a campesinos entre el lugar de trabajo y la casa o área central de estacionamiento, tiene que tener un permiso del estado para hacerlo, o como alternativa cumplir con las leyes sobre licencias e inspección que se aplican a los autotransportes comerciales.

La aplicación para el permiso tiene que indicar el nombre del patrón, los lugares donde los trabajadores serán levantados y dejados, la localidad de los lugares de trabajo, la identidad de los vehículos que se van a usar, y la cantidad (si la hay) que se le va a cobrar a los trabajadores para la transportación.

El ranchero o contratista no debe cobrar más que la cantidad que sea necesaria para cubrir el costo del vehículo y su operación.

ADMINISTRACIÓN: *Van Pool Registrar, Nevada Transportation Authority, Reno, Nevada 89502 (775-688-2800)*.

VIVIENDA

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE NEVADA (*CAMPOS DE TRABAJO TEMPORAL*)

CONDICIONES: Bajo la autoridad de la ley estatal sobre la seguridad y salud ocupacional, la agencia estatal de relaciones industriales ha adoptado reglas para los campos de trabajo temporal provistos por los patrones para el uso de sus trabajadores. Estas reglas son iguales a las de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Vivienda*), y se aplican a todos los rancheros y otros patrones agrícolas que tienen viviendas para los trabajadores.

ADMINISTRACIÓN: *Nevada Occupational Safety and Health Administration (NVOSHA), Division of Industrial Relations, Nevada Department of Business and Industry, Henderson, Nevada 89074 (702-486-9020).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEYES ESTATALES DE SANIDAD (*CAMPOS DE CONSTRUCCIÓN Y TRABAJO*)

CONDICIONES: Cada campo de trabajo que sirve como vivienda para 5 o más campesinos u otros empleados, puede ser inspeccionado de vez en cuando por las autoridades estatales y locales de salud, y tiene que conformar a las normas de salud y sanidad adoptadas por el consejo estatal de salud. Entre muchos otros factores que se toman en cuenta para determinar si la facilidad satisface las normas son estos:

- El sitio del campo
- El sistema de agua
- El espacio y los muebles de vivir y dormir
- Las facilidades de cocinar y comer
- Las facilidades sanitarias (excusados)
- Las facilidades de bañar y lavar
- Los sistemas para la eliminación de aguas negras y basura
- La iluminación de los cuartos y del campo entero

ADMINISTRACIÓN: *Environmental Health Section, Division of Public and Behavioral Health, Nevada Department of Health and Human Services, Carson City, Nevada 89701 (775-687-7533).*

Los consejos locales de salud tienen la misma autoridad de inspección y cumplimiento que la agencia estatal.

New Hampshire

DERECHOS CIVILES

● LEY CONTRA DISCRIMINACIÓN

CONDICIONES: Por lo general, es ilegal que un ranchero o cualquier otro patrón con 6 o más empleados, rehuse a ocupar a un aplicante para trabajo, que desocupe a un trabajador, o que discrimine en contra de un aplicante o trabajador respecto a las condiciones de trabajo, por razón de la edad, sexo, raza, color, estado matrimonial, incapacidad física o mental, creencias religiosas, origen nacional, u orientación sexual del individuo.

Además, es contra la ley que uno de estos patrones desparrame un anuncio relacionado con el empleo, o que use una aplicación de empleo, que indique una preferencia o discriminación por motivo de edad, sexo, raza, color, estado matrimonial, incapacidad física o mental, creencias religiosas, origen nacional, u orientación sexual, a no ser que se base en una calificación ocupacional legítima.

Actos similares cometidos por una agencia de empleo o una unión, también se prohíben.

ADMINISTRACIÓN: *Commission for Human Rights, Concord, New Hampshire 03301 (603-271-2767)*. Un trabajador que se ha sometido a discriminación en el empleo puede registrar una queja con la Comisión a cualquier momento dentro de 180 días después de que la violación ocurrió.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE PROTECCIÓN DE INFORMANTES

CONDICIONES: Es contra la ley que un patrón acose, maltrate, intimide, desocupe, amenace, o discrimine de cualquier otro modo en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador:

- (1) Reporta, en buena fe, lo que él o ella razonablemente cree que sea una violación de una ley o un reglamento estatal o federal.
- (2) Se opone a, o rehusa a participar en, una actividad que él o ella, en buena fe, cree que sea una violación de la ley.
- (3) Reusa a ejecutar una orden que viola una ley o un reglamento estatal o federal.
- (4) Participa en una investigación o audiencia conducida por una agencia del gobierno o una corte de justicia, con respecto a presuntas violaciones de la ley por el patrón.

ADMINISTRACIÓN: *Inspection Division, New Hampshire Department of Labor, Concord, New Hampshire 03301 (603-271-3176)*.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY DE CONTROL DE PESTICIDAS

CONDICIONES:

Certificados de Registro — Nadie puede involucrarse en la aplicación comercial de pesticidas, o en la aplicación privada de pesticidas de uso restringido, sin tener un certificado válido de registro, concedido por el estado. Se requiere que cada persona que solicita un certificado de registro muestre su competencia en usar pesticidas con seguridad y eficacia, y ciertos aplicadores tienen que proveer pruebas de seguro que cubre daño debido a sus operaciones con pesticidas.

Permisos — Por lo general, ninguna persona menos un aplicador comercial puede aplicar pesticidas en New Hampshire sin obtener un permiso escrito del estado. Entrega de un permiso requiere que el solicitante muestre la habilidad de usar pesticidas con cuidado.

Daño a Areas No Objetivas — Es ilegal aplicar pesticidas en una manera que podría causar la contaminación de propiedad fuera del área del tratamiento. No se pueden aplicar pesticidas con equipo motorizado, cuando las condiciones del viento podrían resultar en la contaminación de áreas no objetivas.

Desecho de Pesticidas — Los pesticidas inutilizables tienen que ser mandados a una facilidad autorizada para el almacenamiento de desperdicios. Los envases vacíos no se pueden usar para guardar agua, comestibles, comida de animales, útiles de cocinar, vasijas, o ropa.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Pesticide Control, New Hampshire Department of Agriculture, Markets and Food, Concord, New Hampshire 03301 (603-271-3550)*.

● LEY DE CONTROL DE PESTICIDAS (APLICACIÓN AÉREA)

CONDICIONES: El consejo estatal sobre el control de pesticidas ha establecido reglas gobernando la aplicación de pesticidas desde el aire.

Aprobación de Aplicaciones Aéreas — Nadie puede aplicar pesticidas por avión o helicóptero sin la aprobación del estado de antemano.

Notificaciones al Público —

Areas No Residenciales — En el caso de una aplicación propuesta de pesticidas en un área no residencial, el solicitante para el permiso tiene que publicar un aviso en un periódico de tirada general en el área afectada. El solicitante también está obligado a proveer un aviso escrito a los propietarios dentro de 1,320 pies del área del tratamiento, y a ciertos oficiales públicos, dándoles un resumen del tratamiento propuesto e informándoles que tienen 15 días de la fecha del aviso para someter comentarios escritos a la agencia estatal.

Edificios Residenciales, Comerciales e Institucionales — Si hay edificios residenciales, comerciales o institucionales (como escuelas y hospitales, por ejemplo) dentro de 200 pies del área propuesta del tratamiento, se le tiene que someter un aviso escrito a todas las personas que viven en, usan o son dueños de aquellas propiedades, no más temprano que 60 días y no más tarde que 14 días antes de que empiece el tratamiento. El aviso tiene que incluir una descripción del área del tratamiento, el nombre e información de contacto del aplicador o de la persona solicitando la aplicación, el propósito de la aplicación, la identidad del pesticida que se va a usar, las fechas de la aplicación, el número de teléfono de la agencia estatal de cumplimiento sobre los pesticidas, el número de teléfono del Centro de Control de Venenos de New Hampshire, y las precauciones relacionadas al público que sean mencionadas en la etiqueta del producto que se va a usar.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Pesticide Control, New Hampshire Department of Agriculture, Markets and Food, Concord, New Hampshire 03301 (603-271-3550).*

● LEY DE CONTROL DE PESTICIDAS (PROTECCIÓN DE TRABAJADORES)

CONDICIONES: Los patrones agrícolas que usan cualquier pesticida cuya etiqueta menciona las normas de EPA para la protección de trabajadores (*vea el resumen, EE.UU. — Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*), tienen que proveer entrenamiento a sus empleados acerca de seguridad con pesticidas. Este requisito, que se aplica a los trabajadores que mezclan, cargan o aplican pesticidas, así como también a los trabajadores que pueden contactar pesticidas en la labor, tiene que conformarse con los reglamentos de EPA y del estado, los dos.

Los trabajadores que completan un entrenamiento conducido por un instructor calificado deben recibir un certificado confirmando la fecha del entrenamiento, el número de identificación del entrenante, el nombre del instructor, y el lugar donde fue administrado el entrenamiento. El certificado queda válido por 5 años.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Pesticide Control, New Hampshire Department of Agriculture, Markets and Food, Concord, New Hampshire 03301 (603-271-3550).*

● LEY SOBRE EL DERECHO DE SABER DEL TRABAJADOR

CONDICIONES:

Hojas Informativas — Cada ranchero u otro patrón cuyos empleados usan o están expuestos en el trabajo a un pesticida tóxico u otra sustancia peligrosa, tiene que hacer disponible a cualquier empleado que se la pida, un documento que contiene información importante sobre cada tal sustancia, dentro de 72 horas después de que el patrón reciba la solicitud. Este documento, u "hoja informativa," enseña el nombre del material, sus peligros y efectos a la salud, los síntomas de exposición, las precauciones que se deben seguir en el uso, y los procedimientos apropiados de emergencia y primeros auxilios.

Exhibición de Aviso — Se requiere que el patrón ponga una advertencia escrita en el lugar del trabajo que identifique cada sustancia tóxica a la cual los trabajadores puedan estar expuestos, los peligros asociados, los síntomas de exposición, las condiciones apropiadas del uso seguro, los procedimientos de limpieza, y las medidas de emergencia. Además, tiene que poner un aviso escrito, que avise a los trabajadores de su derecho a una copia de cada hoja informativa.

Educación y Entrenamiento — Durante el primer mes de empleo de todos los trabajadores regularmente expuestos a sustancias tóxicas en el trabajo, el patrón tiene que conducir un programa de educación y entrenamiento para informarles del carácter de las sustancias a que se van a exponer, enseñar los procedimientos apropiados de manejar los productos peligrosos, y avisarles de los posibles riesgos asociados.

ADMINISTRACIÓN: *Inspection Division, New Hampshire Department of Labor, Concord, New Hampshire 03301 (603-271-3176).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Un trabajador que se ha sometido a cualquier forma de represalia (o sea, venganza) por un patrón en conexión con esta ley puede someter una queja en cualquier momento dentro de 30 días después de darse cuenta de la violación.

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE COMPENSACIÓN DE DESEMPLEO

CONDICIONES: Por lo general, cada patrón agrícola que pagó \$20,000 o más en salarios agrícolas en cualquier período de 3 meses (un cuarto del calendario) en el presente año o el año pasado, o que ocupó a 10 o más campesinos por parte de un día en 20 diferentes semanas este año o el año pasado, tiene que pagar impuestos de desempleo al estado. La agencia estatal le da crédito a cada trabajador por la cantidad de salarios reportados por el patrón.

Un campesino desocupado que ha acumulado los créditos necesarios debido a su trabajo con uno o más de estos patrones, y que satisface las otras condiciones del programa, puede calificar para beneficios semanales de desempleo. La cantidad de los beneficios ahorita va de \$32 a \$427 por semana, dependiendo de los salarios pasados del trabajador.

ADMINISTRACIÓN: *Unemployment Compensation Bureau, New Hampshire Employment Security, Concord, New Hampshire 03301 (603-228-4031)*. Los trabajadores desempleados que creen que califican para beneficios, pueden hacer una aplicación en línea, en nhuis.nh.gov/claimant/login.

● LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO

CONDICIONES: Se requiere que los rancheros y otros patrones agrícolas en New Hampshire tengan seguro de compensación de trabajo, o que provean pruebas al estado de su habilidad de pagar compensación directamente.

Los campesinos que se lastiman por accidente en el trabajo, o que resultan incapacitados por una enfermedad ocupacional, generalmente tienen derecho a pago del costo del tratamiento médico, y a pagos semanales en efectivo para compensar por la pérdida de salarios. Estos beneficios se le pagan a los dependientes del trabajador si la lesión o enfermedad resulta en la muerte.

ADMINISTRACIÓN: *Workers' Compensation Division, New Hampshire Department of Labor, Concord, New Hampshire 03301 (603-271-3176)*. Un trabajador que se lastima en el trabajo debe reportar el accidente al patrón tan pronto que sea posible. Reclamos para compensación usualmente no son válidos si el aviso no se le da dentro de 2 años después de la fecha del accidente.

SUELDOS Y HORAS

● LEYES DE PROTECCIÓN DE EMPLEADOS (*JORNADA DE TRABAJO Y DÍA DE DESCANSO*)

CONDICIONES:

Jornada de Trabajo — En todo contrato relacionado con el empleo, 8 horas se considera como un día de trabajo, a no ser que sea aprobado de otro modo por las personas afectadas.

Períodos para Comer — Por lo general, ningún ranchero u otro patrón puede exigir que un empleado trabaje más de 5 horas consecutivas sin una pausa de media hora para comer.

Recuperación de Tiempo Perdido — Se prohíbe que un patrón exija que un trabajador trabaje más horas en un día que sea permitida bajo la ley, para que recupere tiempo que se perdió a un día festivo legal.

ADMINISTRACIÓN: *Inspection Division, New Hampshire Department of Labor, Concord, New Hampshire 03301 (603-271-3176)*.

● LEYES DE PAGO DE SALARIOS

CONDICIONES: Las leyes estatales sobre el pago de salarios, resumidas abajo, se aplican únicamente a los rancheros y otros establecimientos agrícolas que emplean a 5 trabajadores o más en trabajo agrícola.

Días y Períodos de Pago — Cada patrón sujeto a estas leyes tiene que pagar sus salarios no menos que una vez por semana, dentro de 8 días después del fin de la semana en que se hizo el trabajo, y en días regulares de pago designados por el patrón de antemano.

Método de Pago — Los salarios ordinariamente se tienen que pagar (1) en moneda legal de los EE.UU., (2) por transferencia electrónica de fondos, (3) por depósito directo a un banco seleccionado por el trabajador, (4) con una tarjeta de pago o débito, o (5) por cheque, de un banco conveniente al lugar del trabajo, donde hay arreglos permitiendo que los trabajadores cambien sus cheques sin descuento.

Pago Final — Cuando un patrón suspende o desocupa a un trabajador, el patrón tiene que pagar los salarios finales por completo dentro de 72 horas después de la terminación. En cambio, un trabajador que deja su trabajo tiene derecho a pago final no más tarde que el próximo día regular de pago, o dentro de 72 horas si el trabajador dio aviso de su intención de salir cuando menos un período de pago antes.

Rebajas de Pago — Un patrón no debe detener cualquier porción de los salarios de un trabajador, a no ser que sea obligado o autorizado de hacerlo bajo ley estatal o federal, o que tenga la autorización del trabajador por escrito de hacer la rebaja, para un propósito legal y para el propio beneficio del trabajador. Los patrones tienen que dar a cada empleado un informe de las rebajas de sus salarios, para cada período de pago en que se hagan rebajas.

Notificación — A la hora de ocuparse, cada trabajador debe ser informado por el patrón sobre el sueldo que se le va a pagar y el lugar de pago. El patrón también tiene que avisarle de antemano sobre cualquier cambio en estas condiciones.

ADMINISTRACIÓN: *Inspection Division, New Hampshire Department of Labor, Concord, New Hampshire 03301 (603-271-3176).*

En vez de registrar un reclamo con el Departamento, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para recoger salarios no pagados, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEYES DE PAGO DE SALARIOS (*PAGO OBLIGATORIO*)

CONDICIONES: Cuando un rancho u otro establecimiento agrícola con 5 o más trabajadores pida que un empleado reporte al trabajo en un día particular, el empleado generalmente tiene derecho a cuando menos 2 horas de pago a su salario regular, a no ser que el patrón haya hecho un esfuerzo de buena fe de avisar al empleado que no reportara ese día.

ADMINISTRACIÓN: *Inspection Division, New Hampshire Department of Labor, Concord, New Hampshire 03301 (603-271-3176).*

En vez de registrar un reclamo de salarios con el Departamento, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir esta condición de ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

TRABAJO DE MENORES

● LEY DE EMPLEO DE JÓVENES

CONDICIONES:

Edad Mínima — Por lo general, ninguna persona bajo la edad de 12 años puede ser empleado, o permitido a que trabaje, en la agricultura o cualquier otra industria, menos en trabajos de corta duración o de bajos salarios.

Ocupaciones Peligrosas — Nadie bajo la edad de 18 puede ser empleado en una actividad calificada como peligrosa por el Departamento de Trabajo de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Trabajo de Menores*).

Horas de Trabajo —

Menores Bajo 16 Años — Con pocas excepciones, es contra la ley que un rancho o cualquier otro patrón emplee a un muchacho menor de 16 años antes de las 7:00 a.m. o después de las 9:00 p.m. Se limita el empleo de los muchachos menores de 16, a 3 horas en un día escolar, 8 horas en un día cuando no hay escuela, 23 horas durante una semana cuando la escuela está en sesión, y 48 horas por semana durante períodos de vacaciones de la escuela.

Menores de 16 y 17 Años — Los jóvenes de 16 y 17 años de edad que están inscritos en la escuela generalmente no deben trabajar por más de 6 días consecutivos o más de 30 horas durante una semana escolar, o por más de 6 días consecutivos o más de 48 horas en una semana durante los períodos de vacaciones.

ADMINISTRACIÓN: *Inspection Division, New Hampshire Department of Labor, Concord, New Hampshire 03301 (603-271-3176).*

Estas condiciones de ley también se hacen cumplir por los oficiales de ausencia escolar, empleados por los distritos escolares locales.

● LEYES DE ASISTENCIA ESCOLAR OBLIGATORIA

CONDICIONES: Con pocas excepciones, cada niño que ha cumplido 6 años de edad antes del 30 de septiembre en un año escolar particular, pero que no ha cumplido los 18 años, tiene que asistir a una escuela pública o una escuela privada aprobada, por todo el tiempo que las escuelas públicas están en sesión. Cada persona que tiene custodia o cuidado de un niño de estos tiene que asegurar que el niño asista a la escuela durante todo el año escolar.

ADMINISTRACIÓN: Estas condiciones de ley se hacen cumplir por los consejos escolares locales.

New Jersey

CONTRATISTAS LABORALES Y RECLUTAMIENTO

● LEY DE CONTRATISTAS AGRÍCOLAS

CONDICIONES:

Registro de Contratistas — Aparte de los rancheros y los procesores de productos agrícolas que lo hacen para sus propias operaciones, generalmente es ilegal que una persona reclute, provea u ocupe a campesinos o trabajadores en la elaboración de productos agrícolas, o que transporte y dirija cualquier parte de su trabajo, por dinero o ganancia, a no ser que la persona tenga un certificado de registro, concedido por el estado. Igualmente, es contra la ley que un ranchero use los servicios de un contratista que no tenga un certificado de registro.

Información a Trabajadores — Al momento en que se reclute un campesino, el contratista debe informarle sobre la localidad del empleo, las cosechas y operaciones envueltas, la transportación, viviendas y seguro que se le van a proporcionar, los sueldos que se le van a pagar, y los costos que el trabajador va a tener que pagar para los servicios del contratista. Se requiere que el contratista ponga, en un lugar fácilmente visible, un resumen de esta información en español e inglés, el cual también incluye el nombre y la dirección del contratista, el nombre y la dirección del ranchero donde se va a hacer el trabajo, la duración anticipada del trabajo, y un horario del pago mínimo por cada hora de trabajo. Una copia escrita de esta información también se le tiene que ofrecer a cada trabajador, o al encabezado de cada familia campesina bajo la supervisión del contratista.

Pago de Salarios — Cuando un contratista está envuelto con el pago o distribución de salarios, se requiere que el contratista pague a cada trabajador, por completo, en la misma propiedad donde se hizo el trabajo, y tan pronto que se acabe el período de trabajo.

ADMINISTRACIÓN: *Agricultural Compliance Section, Division of Wage and Hour Compliance, New Jersey Department of Labor and Workforce Development, Trenton, New Jersey 08625 (609-984-3004).*

NOTA ESPECIAL: Nadie puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Una persona que ha sufrido de venganza de esta clase debe consultar con un abogado privado o un programa público de servicios legales sobre la posibilidad de acción legal en la corte civil.

DERECHOS CIVILES

● LEY CONTRA DISCRIMINACIÓN

CONDICIONES: Con ciertas excepciones, es ilegal que los patrones en New Jersey — por razón de raza, creencias, color, origen nacional, ascendencia, edad, estado matrimonial, estado civil, orientación sexual o afectiva, información genética, embarazo, sexo, nacionalidad, identidad o expresión de género, incapacidad, ciertas características celulares o sanguíneas de la persona, servicio en las fuerzas armadas, o el rechazo de someterse a exámenes genéticos o de entregar los resultados de exámenes genéticos — cometan cualquiera de los siguientes actos:

- (1) Rehuser a ocupar a un aplicante para trabajo.
- (2) Desocupar a un trabajador.
- (3) Exigir que un trabajador se retire, a no ser que sea justificado por factores legítimos además de edad.
- (4) Discriminar de cualquier otro modo en contra de una persona, en compensación o en los términos, condiciones o privilegios de empleo.

Se prohíbe generalmente también, que los patrones hagan cualquier anuncio de trabajo, o usen cualquier forma de aplicación de empleo, que indique una preferencia o discriminación a base de raza, creencias, color, origen nacional, ascendencia, edad, estado matrimonial, estado civil, orientación sexual o afectiva, identidad o expresión de género, incapacidad, nacionalidad, embarazo, sexo, u obligación de servicio militar, a no ser que la distinción sea una calificación ocupacional auténtica.

Actos de discriminación parecidos, que sean cometidos por agencias de empleo y organizaciones laborales, también son contra la ley.

ADMINISTRACIÓN: *Division on Civil Rights, Department of Law and Public Safety, Trenton, New Jersey 08625 (609-292-4605).*

En vez de registrar una queja con el Departamento, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir esta ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE PROTECCIÓN DE EMPLEADOS DE CONCIENCIA

CONDICIONES: Se prohíbe que los patrones en New Jersey tomen represalias (o sea, venganza) en contra de un trabajador porque el trabajador toma cualquiera de las siguientes acciones:

- (1) Reporta o intenta a reportar — a un supervisor, a una agencia pública, o a un oficial público — una actividad, política o práctica del patrón que el trabajador razonablemente cree que esté en violación de la ley, o que sea fraudulenta o criminal.
- (2) Provee información o da testimonio a una agencia pública o un cuerpo del gobierno que está llevando a cabo una investigación o audiencia sobre una violación de ley de parte de un empleador.
- (3) Se opone o rehusa a participar en una actividad, política o práctica que el trabajador razonablemente cree que sea fraudulenta, criminal o en violación de la ley.

La protección contra represalia por haber reportado una presunta violación a un cuerpo público, no se aplica a no ser que el trabajador traiga la violación a la atención de un supervisor primero, y le dé al patrón una oportunidad razonable de parar la actividad, política o práctica ilegal.

ADMINISTRACIÓN: Un trabajador que ha sido sometido a represalia ilegal bajo esta ley puede, dentro de un año después de que ocurra la violación, sentar una demanda en contra del patrón, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY DE CONTROL DE PESTICIDAS DE 1971

CONDICIONES:

Negocios de Aplicación de Pesticidas — Ningún individuo o compañía puede involucrarse en el negocio de aplicar pesticidas por dinero o ganancia, sin registrarse primero con el estado. Entre otros requisitos, un negocio de aplicación de pesticidas tiene que obtener una fianza o póliza de seguro, en una cantidad mínima de \$100,000 a \$300,000. Para cada categoría de tratamientos que haga con pesticidas, el negocio tiene que emplear a cuando menos un aplicador comercial que sea certificado y registrado en esa categoría.

Aplicadores Comerciales — Por lo general, nadie (aparte de un aplicador privado, discutido abajo) puede usar o supervisar el uso de ningún pesticida en cualquier categoría de uso en la cual no ha sido calificado y certificado por el estado. Para poder ser certificado, se requiere que el solicitante pase un examen general y un examen específico a la clase de servicios con pesticidas que va estar ofreciendo. Dentro de 12 meses después de la certificación, un aplicador comercial tiene que aplicar para una licencia anual.

Aplicadores Privados — Los productores agrícolas que aplican o supervisan la aplicación de pesticidas de uso restringido a sus propias cosechas, así como los empleados de esos productores que aplican pesticidas restringidos a las cosechas de sus patrones, tienen que ser certificados y registrados como aplicadores privados. La certificación requiere la administración de dos exámenes distintos, para asegurar el conocimiento y entendimiento de seguridad con pesticidas, los reglamentos y leyes, las etiquetas en productos de pesticidas, las cosechas y las plagas asociadas, los síntomas de envenenamiento, y temas relacionados. Dentro de 12 meses después de la certificación, un aplicador privado tiene que aplicar para una licencia anual.

Operadores Comerciales — A no ser que la persona sea certificado y registrado como aplicador comercial o privado, o que esté trabajando en la presencia de un aplicador de esos, ninguna persona puede aplicar pesticidas bajo la supervisión de un aplicador comercial o privado a no ser que se haya sometido a entrenamiento anual y tenga licencia de un operador de pesticidas.

Almacenamiento y Desecho de Pesticidas — Por lo general, los pesticidas restringidos y los envases contaminados tienen que estar guardados en un lugar seguro y trancado, marcado claramente con advertencias. Nadie puede desechar pesticidas, envases de pesticida o equipo de pesticida de modo que puede causar daño a gente o al ambiente, o en una manera que se prohíbe por ley estatal o federal.

Rotulación de Envases — Es generalmente ilegal guardar, transportar o tener cualquier pesticida si le falta, o no se puede leer, parte de o toda la etiqueta. No se puede poner o mantener pesticidas en un envase usado de costumbre para comida, bebidas, o productos de la casa.

Equipo de Aplicación y Seguridad — Equipo para la aplicación de pesticidas tiene que estar apropiadamente mantenido y ajustado. Cualquier persona que tiene empleados que manejan o aplican pesticidas tiene que hacer disponible a los trabajadores equipo de seguridad que sea necesario y apropiado. El equipo de seguridad tiene que estar en buena condición, y los trabajadores tienen que ser entrenados en su operación apropiada.

Aviso Previo de Tratamientos — Por lo general, la aplicación de pesticidas a una zona más grande que 3 acres es contra la ley, a no ser que se le dé aviso de antemano a personas que viven en la vecindad del sitio objetivo. La notificación se tiene que dar en cuando menos 2 periódicos, no más temprano que 30 días y no más tarde que 7 días antes de la fecha propuesta del tratamiento.

Actos Prohibidos — Entre otros actos prohibidos, es ilegal que alguien (1) use un pesticida en contra de las instrucciones y advertencias en la etiqueta del producto, o en contra de las restricciones estatales o federales, (2) maneje o aplique pesticidas en una manera que causa o podría causar daño a gente, propiedad o el ambiente, (3) aplique pesticidas sin tomar cuidado razonable para minimizar exposición y asegurar la seguridad de gente, (4) aplique pesticidas a un sitio en una manera o bajo condiciones que podrían contaminar un sitio no objetivo debido a desvío, o (5) aplique pesticidas a tierras agrícolas cuando hay personas, aparte de los que están envueltas en la aplicación, en el área del tratamiento, sin traer ropa o equipo de protección.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Pesticide Compliance and Enforcement, Division of Waste Enforcement, Pesticides and Release Prevention, New Jersey Department of Environmental Protection, Trenton, New Jersey 08625 (609-984-6568).*

● LEY DE CONTROL DE PESTICIDAS DE 1971 (APLICACIONES AÉREAS)

CONDICIONES: El equipo que se usa en la aplicación de pesticidas desde el aire tiene que estar bien ajustado, libre de goteras, y equipado con un sistema positivo de cierre. Equipo de rociar se tiene que limpiar completamente antes de aplicar un pesticida diferente.

Entre otras restricciones, los pesticidas aplicados desde el aire en forma de líquido o polvo, generalmente se tienen que echar dentro de 15 pies arriba de la cosecha. Granillos o píldoras de pesticidas no pueden ser soltados desde una altura más de 40 pies arriba del objetivo del tratamiento.

Por lo general, no se puede aplicar ningún pesticida desde el aire más cerca de 100 pies de una residencia privada sin el permiso escrito del ocupante, o dentro de 300 pies de una escuela, hospital, o hospital para ancianos que sea ocupado, o de cualquier edificio usado para negocio o para propósitos sociales o religiosos.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Pesticide Compliance and Enforcement, Division of Waste Enforcement, Pesticides and Release Prevention, New Jersey Department of Environmental Protection, Trenton, New Jersey 08625 (609-984-6568).*

● LEY DE CONTROL DE PESTICIDAS DE 1971 (SEGURIDAD DE CAMPESINOS)

CONDICIONES: New Jersey ha adoptado reglas para la seguridad de los trabajadores expuestos a pesticidas en el lugar del empleo, resumidas en breve aquí:

Restricciones sobre Entrada — Después de una aplicación de pesticidas a una labor o en un lugar de empleo agrícola, el operador del rancho generalmente no debe permitir u ordenar que un trabajador entre o se quede en la zona del tratamiento antes de que se venza el período de entrada restringida especificado en la etiqueta del pesticida.

Advertencias a Trabajadores — A no ser que el patrón esté cierto que ningún trabajador va a entrar, trabajar, quedarse o pasar por el área a pie durante una aplicación de pesticidas y durante el período de entrada restringida asociado, se requiere que el patrón le dé aviso a los trabajadores de cualquier aplicación de pesticidas en el rancho. Si la etiqueta del producto requiere que el aviso se dé con letreros, los letreros tienen que (1) incluir las palabras "Peligro," "Pesticidas," y "No Entre," en inglés y la lengua materna entendida por los trabajadores, (2) ser puestos no más temprano que 24 horas antes de la aplicación propuesta, en lugares que sean visibles de todos los puntos donde entran trabajadores y en las esquinas del área del tratamiento, y (3) ser bajados dentro de 3 días después de la terminación del período de entrada restringida. Entre otra información obligatoria, los avisos tienen que incluir la identidad de la cosecha que se va a tratar, el nombre del pesticida que se va a usar, el período de entrada restringida, y la fecha y localidad del tratamiento. En el mismo lugar, tiene que haber un mapa del rancho que indique claramente las labores que van a ser tratados.

Si la etiqueta requiere avisos orales, los avisos generalmente tienen que ser comunicado antes de que empiece la aplicación, en lenguaje fácilmente entendido por cada trabajador, y tienen que incluir (1) el sitio y una descripción del área del tratamiento, (2) el período en que entrada será restringida, y (3) instrucciones que no entre a la zona de aplicación hasta que se venza el período de entrada restringida.

Entrenamiento de Seguridad —

Orientación — El día en que un trabajador comienza a trabajar, o cuando menos un día antes de ser enviado a una labor que ha sido tratado dentro de los últimos 30 días, el patrón tiene que asegurar que el trabajador ha recibido una orientación a lo menos una vez durante cada año de empleo. La orientación tiene que cubrir temas que incluyen, entre otros, (1) reentrada, y las maneras de informar a los trabajadores sobre reentrada, (2) el lugar de las facilidades de lavamanos, ropa limpia y ropa protectora, (3) dónde se puede obtener descontaminación inmediata, (4) un repaso de la información obligatoria en el tablón de anuncios, y (5) la disposición de las hojas informativas sobre pesticidas.

Información de Seguridad — Antes de que un trabajador entre a un área donde un pesticida controlado ha sido aplicado dentro de los últimos 30 días, o donde un período de entrada restringida ha estado en efecto, el patrón tiene que asegurar que el trabajador ha recibido cierta información sobre la seguridad con pesticidas, incluyendo (1) cómo la exposición a pesticidas puede ocurrir, y (2) cómo se puede evitar que pesticidas entren al cuerpo. La información puede ser oral o en forma escrita, pero se tiene que presentar en una manera que el trabajador pueda comprender.

Entrenamiento — Antes del sexto día que un trabajador entre una zona donde, dentro de los últimos 30 días, un pesticida controlado has sido aplicado o un período de entrada restringida ha estado en efecto, el patrón tiene que asegurar que el trabajador ha sido entrenado. El entrenamiento tiene que ser administrado por un individuo que satisface las calificaciones estatales, y se tiene que presentar en una manera que el trabajador pueda comprender. Entre otros requisitos, el entrenamiento debe incluir (1) cómo los pesticidas se pueden encontrar durante las actividades del trabajo, (2) los peligros de exposición a pesticidas, (3) las rutas en que los pesticidas pueden entrar al cuerpo, (4) los síntomas de envenenamiento con pesticidas, (5) primeros auxilios de emergencia para lesiones y envenenamiento con pesticidas, (6) cómo obtener cuidado médico de emergencia, (7) procedimientos de descontaminación, (8) los peligros de los residuos de pesticidas en la ropa, (9) advertencias sobre la llevada de pesticidas o envases de pesticidas a la casa, y (10) los derechos de los trabajadores bajo leyes estatales y federales.

Facilidades de Descontaminación — Si un trabajador hace una actividad en un área donde, dentro de los últimos 30 días, un pesticida ha sido aplicado o un período de entrada restringida ha estado en efecto, y el trabajador entra en contacto con algo que ha sido tratado con el pesticida, se requiere que el patrón provea un lugar de descontaminación donde se pueden quitar los residuos de pesticidas. El lugar de descontaminación tiene que estar localizado cerca de donde los trabajadores están trabajando, en el mismo lugar que los excusados movibles obligatorios, y fuera de una zona donde se están aplicando pesticidas. Las facilidades de descontaminación deben incluir suficiente agua limpia y fresca para lavado rutinario y lavamiento de los ojos en casos de emergencia, junto con jabón y toallas de un solo uso.

Asistencia de Emergencia — Si hay razón para creer que un campesino empleado en un establecimiento agrícola ha sido envenenado o lesionado por exposición a pesticidas usados en ese establecimiento, el patrón tiene que hacer disponible al trabajador transportación rápido del rancho o del campo a una facilidad médica apropiada. Asimismo, el patrón tiene que proveerle al trabajador, o al equipo médico tratando al trabajador, toda la información disponible sobre el pesticida envuelto y las circunstancias de la exposición del víctima.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Pesticide Compliance and Enforcement, Division of Waste Enforcement, Pesticides and Release Prevention, New Jersey Department of Environmental Protection, Trenton, New Jersey 08625 (609-984-6568).*

RELACIONES LABORALES Y REPRESENTACIÓN DE UNIÓN

● LEY DE ROMPEHUELGAS

CONDICIONES: Es contra la ley que una persona o compañía traiga cualquier trabajador a New Jersey de fuera del estado, o que transporte a alguien dentro del estado, con el propósito de (1) reemplazar a trabajadores que andan legalmente en huelga, (2) obstruir a trabajadores que andan legalmente en una línea de piqueteo contra un patrón, o (3) obstruir el derecho de los trabajadores de formar, hacerse miembros de, o ayudar a organizaciones laborales o de negociar con sus patrones.

ADMINISTRACIÓN: Esta ley se hace cumplir por los fiscales, en la corte criminal.

SALUD Y SEGURIDAD

● LEY DE FACILIDADES DE AGUA Y EXCUSADO

CONDICIONES: En cada rancho donde 10 trabajadores campesinos o menos están trabajando en una labor que queda lejos de facilidades alternativas, el operador del rancho tiene que proveer agua y facilidades sanitarias a los trabajadores.

Agua para Beber — Excepto cuando algunas otras facilidades de agua estén disponibles a los trabajadores dentro de 500 pies del área de trabajo, el patrón tiene que proveer a los trabajadores una cantidad adecuada de agua fresca y sanitaria en el lugar del trabajo. Se le tiene que proveer el agua en un envase portátil que se puede cerrar firmemente y que lleva una llave. El agua tiene que ser provista en basos de un solo uso o de una fuente; no se permiten basos en común o cucharones.

Excusados — Excepto cuando otras facilidades sanitarias estén disponibles a los trabajadores dentro de 500 pies o una caminata de 5 minutos del área de trabajo, el patrón tiene que proveer excusados limpios y adecuados a los trabajadores en el área del trabajo. Tiene que haber facilidades separadas para hombres y mujeres, en una proporción de un excusado por cada 20 trabajadores (o fracción de lo mismo) de cada sexo. Cada unidad tiene que llevar una provisión de papel sanitario, y se tiene que mantener en una condición limpia, sanitaria y funcional. Cada puerta tiene que tener una puerta que se atranca por dentro.

Lavamanos — Excepto cuando otras facilidades estén disponibles a los trabajadores dentro de 500 pies del área de trabajo, tiene que haber facilidades para lavado de las manos, cerca de los excusados. El lavamanos tiene que incluir agua sanitaria, jabón o algún otro agente de limpieza, y toallas de un solo uso.

ADMINISTRACIÓN: *Agricultural Compliance Section, Division of Wage and Hour Compliance, New Jersey Department of Labor and Workforce Development, Trenton, New Jersey 08625 (609-984-3004).*

En vez de registrar una queja con el Departamento, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir estas condiciones de ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE COMPENSACIÓN DE DESEMPLEO

CONDICIONES: Cada ranchero u otro patrón agrícola que pagó \$20,000 o más en salarios agrícolas en cualquier período de 3 meses (un cuarto del calendario) en el presente año o el año pasado, o que ocupó a 10 o más campesinos por parte de un día en 20 diferentes semanas este año o el año pasado, tiene que pagar impuestos al fondo estatal de compensación de desempleo.

Al mismo tiempo, se requiere que los campesinos que trabajan por uno de estas operaciones agrícolas, contribuyan el 0.3825 por ciento de sus salarios al mismo fondo. Las contribuciones de los trabajadores se tienen que quitar de su pago por el patrón, y luego el patrón tiene que entregar las contribuciones al estado, junto con los impuestos que paga el patrón. La agencia estatal le da crédito a cada trabajador por la cantidad de salarios reportados por el patrón.

Un campesino desocupado que ha acumulado los créditos necesarios debido a su trabajo con uno o más de estos patrones, y que satisface las otras condiciones del programa, puede calificar para beneficios semanales de desempleo.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Unemployment and Temporary Disability Insurance, New Jersey Department of Labor and Workforce Development, Trenton, New Jersey 08625 (609-292-2460).* Aplicaciones para beneficios de desempleo se pueden hacer en línea, en el sitio njsuccess.dol.state.nj.us/njsuccess/html/fileAClaimHomeContd.htm.

● LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO

CONDICIONES: Cuando un campesino o cualquier otro empleado se lastime por accidente en el trabajo, o sea incapacitado por una enfermedad ocupacional, el patrón es legalmente responsable de pagar los gastos médicos relacionados, así como beneficios en efectivo por incapacidad para compensar por la pérdida de salarios. Beneficios similares se le pagan a los dependientes del trabajador si el daño o la enfermedad resulta en la muerte.

La mayoría de los patrones satisfacen su responsabilidad bajo esta ley al comprar seguro de compensación de trabajo.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Workers' Compensation, New Jersey Department of Labor and Workforce Development, Trenton, New Jersey 08625 (609-292-2515)*. Por lo general, un reclamo para compensación no es válido a no ser que el patrón sea avisado del accidente dentro de 14 días después de que ocurra. Si hay un desacuerdo sobre un reclamo de beneficios, el trabajador o los dependientes del trabajador deben someter el reclamo a la División de Compensación de Trabajo.

La ejecución de un reclamo contra un patrón que no tiene seguro o cobertura equivalente, requiere que el trabajador tome acción legal en la corte de compensación de trabajo, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Un trabajador en esa situación puede aplicar por beneficios del fondo estatal para los trabajadores no asegurados.

NOTA ESPECIAL: Es contra la ley que un patrón desocupe o discrimine de otro modo en contra de un trabajador porque el trabajador ha hecho o intentado hacer un reclamo de compensación.

● LEY DE BENEFICIOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL

CONDICIONES: Esta ley autoriza beneficios en efectivo a los trabajadores incapacitados, para reemplazar los salarios perdidos debido a un accidente o enfermedad que no está relacionada con el empleo. Estos beneficios pueden ser provistos por el fondo estatal de beneficios por incapacidad, o por medio de un plan privado aprobado por el estado.

Plan Estatal de Beneficios por Incapacidad —

Contribuciones — Un patrón agrícola que pagó \$20,000 o más en salarios agrícolas en cualquier período de 3 meses (un cuarto del calendario) en el presente año o el año pasado, o que ocupó a 10 o más campesinos por parte de un día en 20 diferentes semanas este año o el año pasado, generalmente tiene que contribuir al fondo estatal de beneficios por incapacidad el 0.5 por ciento de los salarios pagados a sus trabajadores.

Al mismo tiempo, los campesinos que trabajan por un patrón de estos generalmente tienen que contribuir el 0.28 por ciento de sus salarios al mismo fondo. El patrón quita las contribuciones de los trabajadores de sus ganancias, y luego las manda a la agencia estatal junto con la parte que le toca a él.

Beneficios — Un campesino (1) que salió totalmente incapacitado mientras que estaba empleado por un patrón sujeto a esta ley, o menos de 2 semanas después de dejar tal empleo, (2) que no está calificado para compensación de trabajo, (3) que no está cubierto por un plan privado de beneficios por incapacidad, como se discute abajo, (4) que está bajo el cuidado de un doctor registrado que puede certificar la incapacidad, y (5) que ha ganado los salarios necesarios y satisface los demás requisitos del programa, puede estar calificado para beneficios temporales por incapacidad. La cantidad de beneficios semanales por lo general es un cierto porcentaje de los salarios ganados por el trabajador durante las 52 semanas antes de la incapacidad.

Planes Privados —

Opciones del Patrón — En vez de participar en el programa estatal de beneficios por incapacidad, un patrón sujeto a la ley (explicado en breve arriba) puede establecer un plan privado, usando un empresa comercial de seguros o un arreglo para los auto-asegurados. Todos los planes privados tienen que ser aprobados por la agencia estatal.

Contribuciones de los Trabajadores — Un patrón puede cubrir parte del costo de los beneficios al requerir que los empleados paguen contribuciones al plan, pero una mayoría de todos sus empleados tienen que estar de acuerdo antes de que el estado pueda aprobar el plan. Además, un plan privado no puede exigir que un empleado pague más que el nivel de contribuciones que pagan los empleados bajo el programa estatal.

Beneficios — Los requisitos de elegibilidad para beneficios bajo un plan privado no pueden ser más restrictivos que los requisitos para beneficios del fondo estatal, y la cantidad de beneficios de un plan privado tiene que ser iguales o más amplios que los beneficios bajo el programa estatal.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Unemployment and Temporary Disability Insurance, New Jersey Department of Labor and Workforce Development, Trenton, New Jersey 08625 (609-292-2460)*. Un trabajador que resulta incapacitado por un accidente o enfermedad que no sea conectada con el trabajo, y cuyo patrón actual o más reciente no administra un plan privado de incapacidad, puede bajar una aplicación para beneficios estatales por incapacidad o aplicar para beneficios en el sitio de la División, en lwd.dol.state.nj.us/labor/tdi/tdiindex.html#TDI2.

Cualquier desacuerdo sobre beneficios de un plan privado se le debe reportar a la División, para investigación y resolución.

● LEY DE BENEFICIOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL (*SEGURO DE AUSENCIA FAMILIAR*)

CONDICIONES: Además de reemplazar salarios perdidos por razón de incapacidad que no sea relacionada con el trabajo, la Ley de Beneficios de Incapacidad también autoriza beneficios en efectivo por hasta 6 semanas, para permitir que un trabajador cuide a un miembro de su familia que está gravemente enfermo, o establezca lazos con un niño recién nacido o adoptado.

Condiciones y Limitaciones — Los beneficios de ausencia familiar están sujetos a las siguientes condiciones, entre muchas otras:

Ausencia para Cuidado Familiar — Ausencia para cuidar a un miembro de la familia con una grave condición de salud se aplica únicamente a (1) el esposo o la esposa, (2) una pareja doméstica o de unión civil, (3) el padre o la madre, o (4) un hijo o una hija del trabajador. La condición de salud tiene que ser confirmada por un proveedor de servicios médicos que tiene licencia. Ausencia para cuidado familiar se puede tomar por 6 semanas consecutivas o no consecutivas, o por 42 días no consecutivos, durante el período de 12 meses inmediatamente antes del reclamo.

Ausencia para Lazo Familiar — Ausencia familiar por hasta 6 semanas también se puede tomar para establecer lazos con (1) un nuevo hijo o hija durante los 12 meses después del nacimiento, o (2) un niño adoptado durante los 12 meses después de la colocación. Este tipo de ausencia generalmente tiene que ser por un período de más de 7 días consecutivos. Al momento de hacer el reclamo, el trabajador tiene que proveer cierta documentación, como el certificado del nacimiento o registros de adopción.

Elegibilidad para Beneficios — Para calificar para beneficios de seguro de ausencia familiar, un trabajador tiene que haber ganado una cierta cantidad de salarios de trabajo con uno o más patrones agrícolas que (1) pagó salarios agrícolas totales de \$20,000 o más durante un período de 3 meses de este año o el año pasado, o (2) empleó a 10 trabajadores agrícolas o más por cualquier parte de un día en 20 o más diferentes semanas de este año o el año pasado.

Cantidad de Beneficios — La cantidad de los beneficios semanales por lo general es un cierto porcentaje de los salarios ganados por el trabajador durante las 52 semanas antes del período de ausencia.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Unemployment and Temporary Disability Insurance, New Jersey Department of Labor and Workforce Development, Trenton, New Jersey 08625 (609-292-2460)*. Un trabajador que toma ausencia familiar, y cuyo patrón actual o más reciente no administra un plan privado de incapacidad, puede bajar una aplicación para beneficios estatales por incapacidad o aplicar para beneficios en el sitio de la División, en lwd.dol.state.nj.us/labor/fli/fliindex.html#FLI2.

Cualquier desacuerdo sobre beneficios de un plan privado se le debe reportar a la División, para investigación y resolución.

SUELDOS Y HORAS

● LEY ESTATAL DE SUELDOS Y HORAS DE NEW JERSEY

CONDICIONES: Como la mayoría de los demás empleados en New Jersey, los campesinos de 18 años de edad o más generalmente tienen derecho de no menos que \$8.44 por cada hora de trabajo.

El salario total de un trabajador que se paga por contrato (a destajo) debe ser no menos que el sueldo mínimo por hora, multiplicado por la cantidad de horas trabajadas.

El sueldo mínimo estatal se ajusta cada año, tomando en cuenta el aumento en el costo de vivir.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Wage and Hour Compliance, New Jersey Department of Labor and Workforce Development, Trenton, New Jersey 08625 (609-292-2305)*.

En vez de registrar un reclamo con esta agencia, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir el pago del sueldo mínimo, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Un trabajador que se ha sometido a venganza de esta clase debe consultar con un abogado privado o un programa público de servicios legales sobre la posibilidad de acción legal en la corte civil.

● LEYES DE PAGO DE SALARIOS

CONDICIONES:

Períodos y Días de Pago — Por lo general, los rancheros y todos los otros patrones tienen que pagar los salarios de sus trabajadores cuando menos 2 veces por mes, en días regulares de pago designados por el patrón de antemano. El fin del período de pago no puede ser más de 10 días de trabajo antes del día de pago correspondiente.

Método de Pago — Los salarios se tienen que pagar (1) en moneda legal de los EE.UU., (2) con cheques, a condición que haya arreglos apropiados para el cambio de los cheques, sin descuento, o (3) por depósito directo a un banco u otra institución financiera que sea regulada por el estado o el gobierno federal.

Pago Final — Cuando un patrón desocupa o suspende a un trabajador, o cuando un trabajador deja su trabajo por cualquier razón, el patrón tiene que pagar los salarios finales no más tarde que el siguiente día regular de pago.

Rebajas de Pago — Es contra la ley que un patrón detenga cualquier parte de los salarios de un trabajador, a no ser que el patrón sea obligado o autorizado de hacerlo por ley estatal o federal, o que las cantidades detenidas sean para contribuciones autorizadas por escrito para un plan de beneficio o ahorros o para otros propósitos legales.

Informes al Trabajador — Al momento de ocuparlos, los patrones deben avisarle a sus trabajadores acerca del sueldo y el horario de pago, y deben avisarles de antemano sobre cualquier cambio en los sueldos o días de pago. Para cada período de pago en que se hagan rebajas de los salarios de un trabajador, se requiere que el patrón le provea un informe que explique cada rebaja.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Wage and Hour Compliance, New Jersey Department of Labor and Workforce Development, Trenton, New Jersey 08625 (609-292-2305).*

● LEY DE IMPUESTOS DE INGRESO BRUTO DE NEW JERSEY

CONDICIONES: Los rancheros y otros patrones agrícolas que (1) pagaron salarios totales de \$20,000 o más para trabajo agrícola durante un período de 3 meses este año o el año pasado, o (2) emplearon a 10 trabajadores o más en trabajo agrícola por cualquier parte de un día en 20 diferentes semanas o más este año o el año pasado, tienen que quitar impuestos estatales de ingreso de los salarios de sus trabajadores. Impuestos retenidos del pago de un trabajador tienen que ser enviados al estado, al crédito del trabajador.

Para el siguiente 15 de febrero, o dentro de 30 días después del pago final de salarios, el patrón debe darle al trabajador un informe escrito que enseña los salarios totales y la cantidad de impuestos estatales de ingreso que se le quitaron durante todo el año.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Taxation, New Jersey Department of the Treasury, Trenton, New Jersey 08695 (609-292-6400).*

NOTA ESPECIAL: Aun cuando un patrón agrícola no tiene que quitar impuestos estatales del pago de un empleado, puede ser que el trabajador tenga que mandar un reporte de impuestos al estado, y que deba impuestos al fin del año, dependiendo del ingreso total y otras circunstancias.

TRABAJO DE MENORES

● LEYES DE TRABAJO DE MENORES

CONDICIONES:

Edad Mínima — Los menores hasta la edad de 12 años pueden ser empleados en la agricultura, bajo las condiciones resumidas abajo.

Ocupaciones Peligrosas — Se prohíbe que los menores bajo la edad de 16 años trabaje alrededor de maquinaria motorizada, o alrededor de polvos o gases tóxicos, los cuales pueden incluir ciertos productos químicos agrícolas. Ningún trabajador menor de 18 años debe operar tajaderas motorizadas, empacadoras motorizadas en la alfalfa, o pizcadoras de maíz.

Permisos de Empleo — Se prohíbe que los rancheros y otros establecimientos agrícolas ocupen a nadie bajo la edad de 16 que no tenga un permiso especial de empleo agrícola. El distrito escolar local puede conceder un permiso de estos solamente si el padre, madre o guardián del muchacho aplica a su favor, y si los oficiales de la escuela hallan que el empleo no obstruirá la salud o educación del muchacho. La aplicación para el permiso tiene que describir el carácter exacto del trabajo, así como los sueldos, horas y condiciones especiales asociados.

Horas de Trabajo — Los jóvenes bajo la edad de 18 no pueden trabajar en la agricultura por más de 10 horas en un día, o por más de 6 días o 60 horas en una semana. En cualquier día escolar, el tiempo combinado en la escuela y en el trabajo no puede sobrepasar a 8 horas. No hay restricciones en la hora del día en que los menores pueden trabajar en la agricultura.

Períodos de Comer — Ningún menor puede ser empleado, o permitido a que trabaje, en ninguna ocupación por más de 5 horas consecutivas sin tener una pausa de cuando menos una media hora para comer. Cualquier pausa de menos de 30 minutos se cuenta como parte de las 5 horas consecutivas de trabajo.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Wage and Hour Compliance, New Jersey Department of Labor and Workforce Development, Trenton, New Jersey 08625 (609-292-2305).*

Las leyes de trabajo de menores también se hacen cumplir por los oficiales de presencia escolar.

● LEYES DE EDUCACIÓN OBLIGATORIA

CONDICIONES: Cada padre, madre, guardián u otra persona que tiene custodia y control de un niño entre 6 y 16 años de edad, tiene que asegurar que el niño asista regularmente a una escuela pública, o reciba instrucción equivalente, durante todo el tiempo que las escuelas públicas en el distrito local están en sesión.

ADMINISTRACIÓN: Estas condiciones de ley se hacen cumplir por los distritos escolares locales, por medio de los oficiales de presencia, con la asistencia de la policía de los pueblos y condados.

● LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO (*EMPLEO ILEGAL DE MENORES*)

CONDICIONES: Si un reclamo para compensación de trabajo envuelve daño o la muerte de un muchacho menor de 14 años de edad que estaba empleado al momento del accidente en violación de las leyes de trabajo de menores — o de un muchacho de 14 años o más que estaba empleado sin un certificado de empleo o en una ocupación prohibida a esa edad por la ley — el muchacho o los dependientes del muchacho tienen derecho a *dobles* la cantidad de compensación o beneficios de fallecimiento que ordinariamente serían pagados por el accidente bajo la ley de compensación de trabajo.

Sólo el patrón, en vez de la compañía de seguro, es responsable de pagar la compensación extra en estos casos.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Workers' Compensation, New Jersey Department of Labor and Workforce Development, Trenton, New Jersey 08625 (609-292-2515).*

TRANSPORTACIÓN

● LEY DE CONTRATISTAS AGRÍCOLAS (*TRANSPORTACIÓN DE TRABAJADORES*)

CONDICIONES: Un contratista agrícola que transporta a campesinos migrantes o de temporada tiene que presentar pruebas al estado de que haya cumplido con los requisitos estatales sobre los vehículos de motor que aplican a la transportación de tales trabajadores. Un contratista que está calificado en otros aspectos, y que somete una aplicación aclarando que no estará dando transportación a los campesinos, puede recibir un certificado de registro que indica de plano que no tiene autorización de transportar.

Al momento que un trabajador sea reclutado, el contratista tiene que darle una explicación de los servicios de transportación (si los hay) que el contratista estará proveyendo en conexión con el empleo.

ADMINISTRACIÓN: *Agricultural Compliance Section, Division of Wage and Hour Compliance, New Jersey Department of Labor and Workforce Development, Trenton, New Jersey 08625 (609-984-3004).*

Además de reportarlo al Departamento, un trabajador agrícola afectado por una violación de estas condiciones de ley puede tomar acción en contra del contratista en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un contratista agrícola no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador agrícola, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo ley estatal o federal. La protección contra represalia se puede hacer cumplir en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

VIVIENDA

● LEY DE TRABAJO AGRÍCOLA DE TEMPORADA

CONDICIONES: La Ley de Trabajo Agrícola de Temporada controla la construcción, mantenimiento y operación de campos de trabajo agrícola en New Jersey, que (en breve) consisten en uno o más edificios, estructuras, tiendas (carpas) o vehículos que se usan como alojamiento para trabajadores migrantes, de temporada, o temporales en conexión con un trabajo o lugar de trabajo.

Certificado de Cumplimiento — Ningún campo para trabajadores agrícolas puede ser ocupado sin tener un certificado concedido por el estado. El dueño u operador de un campo generalmente debe aplicar para el certificado no más tarde que 60 días antes de que se abra cada año, y la agencia estatal tiene 45 días del recibo de la aplicación para conducir una inspección de la facilidad.

Si no se ha hecho una inspección dentro de este límite, el campo se puede abrir. Sin embargo, cualquier campo puede ser cerrado si la inspección subsecuente descubre que las viviendas no satisfacen las normas del estado. Asimismo, cuando la agencia estatal descubra que un campo que tiene un certificado ya no cumple con las normas, el certificado puede ser revocado.

Normas de Inspección — La misma ley prescribe los requisitos específicos que un campo tiene que satisfacer para calificar para ocupación. Entre otros factores que se consideran en determinar cumplimiento son estos:

- El sistema de agua
- Las facilidades sanitarias (los excusados, el sistema de cloaca, y otros)
- Las facilidades de bañar
- Las áreas y los muebles para dormir
- Las facilidades para la preparación de comidas
- El equipo y los procedimientos para la eliminación de basura

ADMINISTRACIÓN: *Agricultural Compliance Section, Division of Wage and Hour Compliance, New Jersey Department of Labor and Workforce Development, Trenton, New Jersey 08625 (609-984-3004).*

NOTA ESPECIAL: En un caso de 1978, una corte estatal decidió que las condiciones sobre viviendas bajo la Ley de Trabajo Agrícola de Temporada no pueden ser ejecutadas, cuando menos en parte, porque la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. le quita la autoridad del estado de ejecutar reglas estatales donde ya existen reglamentos federales parecidos (*vea el resumen, EE.UU. — Vivienda*), y cuando el estado no tiene un plan de seguridad y salud ocupacional aprobado por OSHA.

New Mexico

DERECHOS CIVILES

● LEY DE DERECHOS HUMANOS

CONDICIONES: Bajo la mayoría de las circunstancias, es ilegal que un patrón que tiene 4 o más empleados, rehuse a ocupar a un aplicante para trabajo, que desocupe a un trabajador, o que discrimine en contra de un trabajador que está calificado en otros respectos en asuntos relacionados con salarios, beneficios u otras condiciones de trabajo, por razón de la raza, edad, religión, color, origen nacional, ascendencia, sexo, incapacidad física o mental, o condición médica del aplicante o del trabajador, a no ser que haya motivos válidos relacionados con el trabajo para hacer la distinción.

Actos similares (1) cometidos por un patrón con 50 empleados o más, en contra de un trabajador por razón de su estado matrimonial, y (2) cometidos por un patrón con 15 empleados o más, en contra de un trabajador por razón de su orientación sexual o identidad de género, también son violaciones de esta ley.

Estas restricciones también se aplican a las agencias de empleo y organizaciones laborales.

ADMINISTRACIÓN: *Investigation and Compliance Unit, Human Rights Bureau, New Mexico Department of Workforce Solutions, Santa Fe, New Mexico 87505 (505-827-6856; toll-free 800-566-9471).* Un trabajador afectado por un acto de discriminación ilegal en el empleo puede someter una queja al Departamento dentro de 300 días después del acto.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE PAGO JUSTO PARA MUJERES

CONDICIONES: Los que emplean a 4 trabajadores o más no pueden discriminar a base de sexo, al pagar a los trabajadores de un sexo a una tasa de pago que sea menos que la tasa de pago que le pagan a los trabajadores del otro sexo, en el mismo lugar de empleo, para trabajo igual, en operaciones que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad y que se hacen bajo condiciones similares.

Las únicas excepciones envuelven casos donde el pago se base en un sistema de antigüedad (la duración de empleo con el mismo patrón o en la misma compañía), un sistema de mérito, y un sistema que mide pago según la cantidad o calidad de producción.

ADMINISTRACIÓN: Un trabajador que sufre daño legal a causa de una violación de esta ley, puede tomar acción contra el patrón en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Una demanda en la corte tiene que ser sometida no más tarde que 2 años después de la última fecha del empleo con el patrón.

NOTA ESPECIAL: Es contra esta ley que un patrón reduzca el sueldo o salario de un trabajador como un modo de eliminar discriminación ilegal de salarios.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY DE CONTROL DE PESTICIDAS

CONDICIONES:

Licencias y Certificación —

Aplicadores Privados Agrícolas — Ningún ranchero u otro aplicador privado puede usar pesticidas restringidos en operaciones agrícolas sin que sea certificado primero por el estado. Entre otros requisitos, la certificación requiere que el solicitante pase un examen para mostrar conocimiento básico sobre las etiquetas de productos de pesticidas, y la habilidad de usar y manejar pesticidas con seguridad.

Aplicadores Comerciales y Operadores — Es ilegal que alguien se envuelva en el negocio de aplicar pesticidas a propiedad ajena por pago, sin obtener una licencia comercial del estado que lo permita. Asimismo, los empleados de los aplicadores comerciales tienen que obtener una licencia como operadores de pesticida. Para sacar una licencia en cualquiera de las dos categorías, el solicitante tiene que pasar un examen para mostrar competencia para desempeñar las respectivas funciones con seguridad y eficacia.

Responsabilidad Financiera — El estado no puede conceder una licencia a un aplicador comercial hasta que el solicitante provea pruebas de una póliza de seguro o una fianza, protegiendo a personas que sufran daño legal debido a las operaciones del aplicador con pesticidas. Los reglamentos actuales requieren cobertura mínima de \$50,000 para daño personal y de propiedad (\$100,000 para aplicadores aéreos) o una fianza de \$100,000.

Inspección de Equipo — Equipo que se usa en la aplicación comercial de pesticidas tiene que ser inspeccionado por el estado cada año, y cualquier equipo que falle inspección no se puede usar hasta que haya pasado la re-inspección.

Almacenamiento y Desecho de Pesticidas — Pesticidas y los envases usados de pesticidas tienen que ser guardados y desechados en una manera que no cause daño a gente, vegetación, cosechas, ganado, vida salvaje o insectos beneficios, o la contaminación de agua.

Actos Prohibidos — Entre otras violaciones especificadas en esta ley, las cuales justifican el rechazo, la suspensión o la revocación de una licencia o permiso, son estas:

- (1) Operar equipo defectivo o peligroso.
- (2) Operar en una manera descuidada o irresponsable.
- (3) Rehuser o dejar de mantener registros o hacer reportes cuando se le requieren. (4) Aplicar pesticidas cuando no tienen la licencia o certificación apropiada.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticide Compliance, New Mexico Department of Agriculture, Las Cruces, New Mexico 88003 (575-646-2733)*. Un trabajador que sufre daño relacionado con los pesticidas debe someter un reporte al Departamento tan pronto que sea posible, pero en ningún caso más tarde que 60 días después de que ocurre el daño.

● LEY DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL (COMUNICACIÓN DE RIESGOS)

CONDICIONES: Bajo la autoridad de la ley estatal sobre la salud y seguridad ocupacional, el consejo estatal del mejoramiento ambiental ha adoptado reglas que requieren que los patrones le den información a los trabajadores acerca de los productos químicos peligrosos que encuentran en el trabajo. Estas reglas son casi iguales a las de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*), y se aplican nada más a las operaciones agrícolas que emplean a más de 10 trabajadores en un año, o que mantienen un campo para trabajos temporales.

ADMINISTRACIÓN: *Compliance Section, Occupational Health and Safety Bureau, New Mexico Environment Department, Santa Fe, New Mexico 87502 (505-476-8711; toll-free 877-610-6742)*. Un trabajador o su representante puede someter una queja escrita al Departamento, tocante a una condición peligrosa en el trabajo o una presunta violación de esta ley o los reglamegtos asociados.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL (AMONIA ANHIDRA)

CONDICIONES: Bajo la ley estatal de salud y seguridad ocupacional, el consejo estatal del mejoramiento ambiental ha adoptado reglamentos para el almacenamiento y uso de amonia anhidra, la cual se usa como fertilizante (o sea, embono) en la agricultura. Los reglamentos de seguridad sobre la amonia son iguales a los de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*), y se aplican nada más a las operaciones agrícolas que emplean a más de 10 trabajadores en un año, o que mantienen un campo para trabajos temporales.

ADMINISTRACIÓN: *Compliance Section, Occupational Health and Safety Bureau, New Mexico Environment Department, Santa Fe, New Mexico 87502 (505-476-8711; toll-free 877-610-6742)*.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

SALUD Y SEGURIDAD

● LEY DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

CONDICIONES: Por lo general, los rancheros y los demás patrones tienen que proteger a los trabajadores contra peligros en el trabajo que pueden resultar en la muerte o en grave daño, y cumplir con todos los reglamentos estatales sobre la seguridad y salud que apliquen a su trabajo.

Más específicamente, el consejo estatal del mejoramiento ambiental ha adoptado reglas que requieren protecciones en los tractores para no voltearse, y medidas para la seguridad en otro equipo agrícola. Estas reglas son iguales a los reglamentos establecidos por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Salud y Seguridad*), y se aplican nada más a las operaciones agrícolas que emplean a más de 10 trabajadores en un año, o que mantienen un campo para trabajos temporales.

ADMINISTRACIÓN: *Compliance Section, Occupational Health and Safety Bureau, New Mexico Environment Department, Santa Fe, New Mexico 87502 (505-476-8711; toll-free 877-610-6742)*. Un trabajador o su representante puede someter una queja escrita al Departamento, tocante a una condición peligrosa en el trabajo o una presunta violación de esta ley o los reglamegtos asociados.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL (*SANIDAD EN LA LABOR*)

CONDICIONES: Bajo la ley estatal sobre la salud y seguridad ocupacional, el consejo estatal del mejoramiento ambiental ha adoptado reglamentos que requieren que los patrones agrícolas provean a los trabajadores, agua para tomar, excusados y lavamanos en la labor. Estos reglamentos son básicamente iguales a los de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Salud y Seguridad*), y se aplican a los establecimientos agrícolas en cualquier día cuando hay trabajadores haciendo operaciones a mano en la labor.

ADMINISTRACIÓN: *Compliance Section, Occupational Health and Safety Bureau, New Mexico Environment Department, Santa Fe, New Mexico 87502 (505-476-8711; toll-free 877-610-6742)*. Un trabajador o su representante puede someter una queja escrita al Departamento, tocante a una condición peligrosa en el trabajo o una presunta violación de esta ley o los reglamegtos asociados.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL; LEYES LABORALES MISCELÁNEAS (*HERRAMIENTA AGRÍCOLA*)

CONDICIONES: En cualquier rancho o en cualquier establecimiento agrícola donde se emplean a trabajadores en operaciones manuales en la labor, se prohíbe el uso de azadones, cuchillos o tenedores menos de 4 pies de largo para limpiar y desahijar las cosechas.

ADMINISTRACIÓN: *Compliance Section, Occupational Health and Safety Bureau, New Mexico Environment Department, Santa Fe, New Mexico 87502 (505-476-8711; toll-free 877-610-6742)*. Un trabajador o su representante puede someter una queja escrita al Departamento, tocante a una condición peligrosa en el trabajo o una presunta violación de esta ley o los reglamegtos asociados.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL (*CUIDADO MÉDICO DE EMERGENCIA*)

CONDICIONES: Bajo la ley estatal sobre la salud y seguridad ocupacional, el consejo estatal del mejoramiento ambiental ha adoptado reglamentos relacionados con cuidado médico de emergencia para los trabajadores agrícolas en la labor.

Primeros Auxilios — Donde no hay clínicas u hospitales cerca de un lugar de trabajo en la labor, se requiere que uno o más de los trabajadores u otros individuos sean adecuadamente entrenados para administrar primeros auxilios. Tiene que haber suministros adecuados de primeros auxilios, inmediatamente disponibles a los trabajadores.

Facilidades de Lavamiento — Donde un trabajador u otra persona en el área de trabajo agrícola puede estar expuesto a materiales cáusticos (incluyendo pesticidas y otros productos químicos agrícolas), el patrón tiene que proveer facilidades apropiados para el lavamiento inmediato de los ojos o del cuerpo en casos de emergencia.

ADMINISTRACIÓN: *Compliance Section, Occupational Health and Safety Bureau, New Mexico Environment Department, Santa Fe, New Mexico 87502 (505-476-8711; toll-free 877-610-6742)*. Un trabajador o su representante puede someter una queja escrita al Departamento, tocante a una condición peligrosa en el trabajo o una presunta violación de esta ley o los reglamegtos asociados.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE COMPENSACIÓN DE DESEMPLEO

CONDICIONES: Cada ranchero u otro patrón agrícola tiene que pagar impuestos estatales de seguro de desempleo si, en este año o en el año pasado, pagó \$20,000 o más en salarios agrícolas en un período de 3 meses (un cuarto del calendario), u ocupó a 10 o más trabajadores agrícolas en cada una de 20 diferentes semanas. La agencia estatal que administra el programa de desempleo le da crédito a cada trabajador por la cantidad de salarios reportados por el patrón.

Los campesinos que no tienen trabajo pueden calificar para beneficios de desempleo si han acumulado los créditos necesarios por haber trabajado para uno o más de estos patrones, y si satisfacen los demás requisitos de elegibilidad.

ADMINISTRACIÓN: *Unemployment Insurance Bureau, New Mexico Department of Workforce Solutions, Albuquerque, New Mexico 87103 (toll-free 877-664-6984)*. Aplicaciones para beneficios de desempleo se pueden hacer por teléfono, al 877-664-6984 (sin costo), o en línea, en el sitio www.jobs.state.nm.us.

● LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO

CONDICIONES:

Cobertura en General — La Ley de Compensación de Trabajo requiere, por lo general, que los empleadores que tienen 3 empleados o más provean compensación a cualquiera de sus empleados que se lastime en un accidente relacionado al empleo, o que le compensen a los dependientes de un trabajador que se muera a causa de un accidente en el trabajo.

Compensación incluye el pago de los costos médicos asociados con la lesión o la muerte, así como beneficios en efectivo de incapacidad o muerte para reemplazar los salarios perdidos.

Los patrones sujetos a esta ley tienen que obtener seguro de compensación, o presentarle al estado pruebas de su habilidad financiera de pagar beneficios directamente.

Cobertura de Trabajadores Agrícolas o de Rancho — Bajo una decisión de la corte suprema estatal en junio de 2016, los trabajadores agrícolas y de rancho ya están cubiertos hasta el mismo punto que los empleados en otras industrias.

ADMINISTRACIÓN: *New Mexico Workers' Compensation Administration, Albuquerque, New Mexico 87125 (505-841-6000; toll-free 800-255-7965)*.

SUELDOS Y HORAS

● LEY DE SUELDO MÍNIMO

CONDICIONES: Por lo general, los campesinos empleados en un rancho u otro establecimiento que usó más de 500 días-trabajadores de trabajo agrícola en un cuarto del calendario en el año anterior — por ejemplo, 50 trabajadores empleados por 10 días, 20 trabajadores empleados por 25 días, o cualquier otra combinación que ocurra de enero a marzo, abril a junio, julio a septiembre, u octubre a diciembre — tienen derecho al sueldo mínimo estatal de \$7.50 por hora.

Un patrón de estos que le provee comida, provisiones, viviendas o utilidades a un trabajador agrícola, puede contar como parte del sueldo mínimo el valor razonable de esos beneficios o servicios.

Excepciones — El sueldo mínimo estatal *no se aplica* a los trabajadores en estas cuatro categorías:

- (1) Los trabajadores que están empleados en la cosecha pizcada a mano, y que se pagan por contrato (a destajo) en una operación típicamente pagada por contrato en la región local.
- (2) Los trabajadores que viajan diariamente de su hogar permanente al lugar de trabajo.
- (3) Los trabajadores que estuvieron empleados en la agricultura por menos de 13 semanas durante el año pasado.
- (4) Los trabajadores de 16 años de edad o menor que están (a) empleados en la cosecha pizcada a mano, en una operación típicamente pagada por contrato en la región local, (b) trabajando en el mismo rancho que sus padres, y (c) recibiendo el mismo pago por contrato que reciben los trabajadores adultos en el mismo rancho.

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Section, New Mexico Department of Workforce Solutions, Albuquerque, New Mexico 87103 (505-841-4400)*.

En vez de registrar un reclamo de salarios con el Departamento, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para recoger el sueldo mínimo, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE IMPUESTOS DE RETENCIÓN

CONDICIONES: Un patrón agrícola que paga \$2,500 o más en salarios totales para trabajo agrícola durante el año, tiene que quitar impuestos federales de ingreso de los salarios de sus empleados agrícolas. En esos casos, el patrón también tiene que quitar impuestos de ingreso *estatales*.

Por otro lado, un patrón que paga menos que \$2,500 durante el año en salarios agrícolas totales, pero que paga \$150 o más en salarios a un trabajador individual ese año, tiene que retener impuestos federales de los salarios de ese trabajador, y por lo mismo estaría obligado a retener impuestos de ingreso *estatales* también.

No más tarde que el último día de febrero del año que sigue, el patrón tiene que darle al empleado un comprobante que enseña la cantidad total de los salarios pagados durante el año, y la cantidad total de los impuestos quitados de su salario.

ADMINISTRACIÓN: *Audit and Compliance Division, New Mexico Department of Taxation and Revenue, Santa Fe, New Mexico 87502 (505-827-0940).*

NOTA ESPECIAL: Aun cuando un patrón agrícola no tiene que quitar impuestos estatales del pago de un empleado, puede ser que el trabajador tenga que mandar un reporte de impuestos al estado, y que deba impuestos al fin del año, dependiendo del ingreso total y otras circunstancias.

TRABAJO DE MENORES

● LEY DE TRABAJO DE MENORES

CONDICIONES:

Edad Mínima — Con pocas excepciones, ningún niño menor de 14 años de edad puede ser empleado, o permitido a que trabaje, en ninguna ocupación.

Permisos de Trabajo — Los muchachos de 14 y 15 años de edad por lo general no pueden ser empleado, sin obtener un permiso de trabajo del departamento de trabajo estatal y presentarlo al empleador futuro. El empleador tiene que guardar el permiso y exhibir una lista de los menores empleados en esa localidad, a la vista de todos.

Límites de Horas — Con la excepción de los participantes en programas vocacionales para escolantes, chicos de 14 y 15 años no pueden trabajar durante las horas de la escuela, y no pueden trabajar por más de 3 horas en un día escolar o más de 18 horas en una semana escolar; cuando la escuela no está en sesión, el trabajo se limite a 8 horas por día y 40 horas por semana.

El empleo de estos niños se permite solamente de las 7:00 a.m. hasta las 7:00 p.m. durante el año escolar, y de las 7:00 a.m. hasta las 9:00 p.m. fuera del año escolar.

Ocupaciones Peligrosas — Se prohíbe el empleo de los menores de edad en ciertas ocupaciones calificadas como peligrosas. En la agricultura, esto incluye trabajo que envuelve maquinaria de banda (o sea, correa) en moción, el cual está prohibido a los trabajadores bajo la edad de 16.

ADMINISTRACIÓN: *Labor Relations Division, New Mexico Department of Workforce Solutions, Santa Fe, New Mexico 87505 (505-827-6817).*

● LEY DE ASISTENCIA ESCOLAR OBLIGATORIA

CONDICIONES: Con unas excepciones, cada niño que ha cumplido 5 años de edad antes del 1º de septiembre en un año escolar particular, pero que no ha cumplido los 18 y no ha graduado de la escuela secundaria, tiene que asistir a una escuela pública, privada o charter, una escuela de hogar, o una institución estatal, por todo el año escolar.

El padre, madre u otra persona que tiene custodia y control del niño es responsable de la presencia del niño en la escuela.

ADMINISTRACIÓN: Esta ley se hace cumplir por los consejos escolares locales, y por las autoridades gobernantes de las escuelas privadas y de charter.

VIVIENDA

● LEY DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL (CAMPOS DE TRABAJO TEMPORAL)

CONDICIONES: la autoridad de la ley estatal sobre la salud y seguridad ocupacional, el consejo estatal del mejoramiento ambiental ha adoptado reglas para los campos de trabajo temporal provistos por los patrones para el uso de sus trabajadores. Estas reglas son iguales a las de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Vivienda*), y se aplican a todos los rancheros y otros patrones agrícolas que tienen viviendas para los trabajadores.

ADMINISTRACIÓN: *Compliance Section, Occupational Health and Safety Bureau, New Mexico Environment Department, Santa Fe, New Mexico 87502 (505-476-8711; toll-free 877-610-6742)*. Un trabajador o su representante puede someter una queja escrita al Departamento, tocante a una condición peligrosa en el trabajo o una presunta violación de esta ley o los reglamentos asociados.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

New York

CONTRATISTAS LABORALES Y RECLUTAMIENTO

● LEY DE AGENCIAS DE EMPLEO

CONDICIONES:

Licencias — Con pocas excepciones, es ilegal cobrar una cuota para arreglar empleo para trabajadores, o proveer trabajadores a patrones, sin obtener del estado una licencia para agencias de empleo. Entre otras condiciones para una licencia, el solicitante tiene que poner una fianza que cubre daños que resulten de la representación falsa, el fraude, o cualquier otro acto ilegal cometido por el agente de empleo durante el conducto de las actividades relacionadas con el empleo.

Límites en Cuotas — Una agencia de empleo no debe cobrar o aceptar una cuota para sus servicios, hasta que el trabajador actualmente haya sido colocado en un trabajo. La cuota total por haber puesto un trabajador en empleo agrícola que dure menos de un mes, se limita al 10 por ciento de los salarios recibidos por el trabajador por todo el término del trabajo, o el 12 por ciento cuando se le provee una comida por día de trabajo, el 14 por ciento cuando se le proveen 2 comidas por día, y el 18 por ciento cuando se le proveen 3 comidas y alojamiento. Para un trabajo que dure más de un mes, estos mismos límites se aplican solamente a los salarios del primer mes entero.

Registros — Por cada trabajador que sea colocado en un trabajo, la agencia o el agente tiene que mantener un registro de la fecha de aplicación, la fecha del comienzo del empleo, y la cuota que se le cobró para los servicios de empleo. Se requiere que mantenga información similar sobre los empleadores que reciben servicios de empleo.

Actos Prohibidos — Entre otros actos ilegales, se prohíbe que una agencia de empleo desparrame cualquier información falsa o engañosa que se trata de trabajo, que refiera a un trabajador intencionalmente a un empleo que viola las leyes estatales o federales sobre el sueldo mínimo o trabajo de menores, o que refiera a un trabajador a un lugar de trabajo donde existe un pleito laboral, sin avisarle por escrito de esa condición.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Labor Standards, New York State Department of Labor, Albany, New York 12240 (518-457-4256; toll-free 888-469-7365)*. Un trabajador que ha sido reclutado o enviado a un trabajo por medio de una agencia o agente de empleo en supesta violación de esta ley, puede someter una queja al Departamento.

● LEY DE REGISTRO PARA MIGRANTES

CONDICIONES:

Registro de Contratistas — Antes de que un individuo, a favor de otra persona y por dinero o ganancia, recluta, transporta u ocupa a campesinos o trabajadores que procesan productos agrícolas, o recluta, transporta u ocupa a trabajadores de esta clase y, por una cuota, dirige, supervisa o controla su trabajo, el individuo tiene que obtener un certificado de registro del estado. En la aplicación para el registro, el contratista tiene que proveer información sobre los salarios, las condiciones de trabajo, las viviendas, y otros aspectos de los servicios agrícolas que se ve van a hacer. Cada ranchero o planta de productos agrícolas que utiliza estos servicios tiene que firmar la aplicación también.

Información a los Trabajadores — Se requiere que cada contratista registrado le dé una copia de la aplicación de registro, o un resumen de las especificaciones del trabajo incluidas en la aplicación, a cada trabajador reclutado o empleado. Esto se tiene que hacer no más tarde que el momento en que el trabajador llegue a New York, o, si el trabajador no es de fuera del estado, no más tarde que el momento en que comience el trabajo. Una copia también tiene que permanecer puesta en cualquier campo donde vivan los trabajadores.

Comprobantes de Pago — Cada trabajador empleado, supervisado o pagado por un contratista agrícola, tiene derecho de recibir un comprobante escrito del contratista con cada pago de salarios, que enseñe el nombre y la dirección del patrón, el nombre del trabajador, el sueldo, los salarios ganados, la cantidad de horas trabajadas, las unidades de producción, la cantidad y propósito de cada una de las deducciones del pago, y el pago neto.

Agricultores y Plantas Relacionadas — Ningún ranchero o planta de elaboración de productos agrícolas puede usar los servicios de un contratista agrícola, a no ser que el ranchero o la planta tenga un certificado para ese propósito, concedido por el estado, y a no ser que el contratista esté apropiadamente registrado. Si el contratista deja de cumplir con los requisitos sobre información y informes mencionados arriba, la agencia estatal le avisará al ranchero o a la planta, los cuales entonces serán responsables de cumplir.

Cualquier ranchero o planta de elaboración de productos agrícolas que, sin la asistencia de un contratista agrícola, trae 5 o más campesinos migrantes o trabajadores que procesan productos agrícolas a New York, tiene que registrarse con el estado y cumplir con básicamente los mismos requisitos que se aplican a los contratistas registrados.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Labor Standards, New York State Department of Labor, Albany, New York 12240 (518-457-4256; toll-free 888-469-7365).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Un trabajador que ha estado sometido a represalia de esta clase puede someter una queja al Departamento.

DERECHOS CIVILES

● LEY DE DERECHOS HUMANOS

CONDICIONES: Es contra la ley que un patrón con 4 o más trabajadores en el estado, por razón de la edad, raza, creencia, color, origen nacional, orientación sexual, estado militar, sexo, incapacidad, predisposición genética, estado familiar, estado matrimonial, o estado como víctima de violencia doméstica de una persona, (1) rehuse a ocupar a la persona, (2) desocupe a la persona, o (3) discrimine en contra de la persona con respecto a salarios o las condiciones de empleo.

Por lo general, se prohíbe el uso de cualquier forma de aplicación de empleo, o cualquier anuncio de empleo, que indique una preferencia o discriminación respecto a la edad, raza, creencia, color, origen nacional, orientación sexual, estado militar, sexo, incapacidad, predisposición genética, estado familiar, o estado matrimonial, a no ser que la distinción se base a una calificación ocupacional auténtica.

En estas condiciones de ley, la palabra "edad" se aplica, y tiene la intención de proteger, a los trabajadores de 18 o más años de edad.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Human Rights, New York Executive Department, Bronx, New York 10458 (718-741-8402).* A cualquier momento dentro de un año después de un acto ilegal de discriminación en el empleo, una persona afectada por el acto puede registrar una queja con la División de Derechos Humanos.

En vez de registrar una queja con la División, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir esta ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEYES DE PAGO DE SALARIOS (PAGO PAREJO)

CONDICIONES: Con excepciones limitadas, no se le pueden pagar salarios a ningún campesino u otro empleado, a un sueldo que sea menos que el sueldo pagado a un trabajador del otro sexo en el mismo establecimiento para trabajo igual, en tareas que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad, y que se hacen bajo condiciones similares.

Por lo general, el pago de salarios diferentes no es discriminación si las ganancias se basan en un sistema de antigüedad (la duración de los empleados en trabajo con el mismo empleador), un sistema de mérito, un sistema que mide pago según la cantidad o calidad de producción, o cualquier otro factor que no sea sexo.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Labor Standards, New York State Department of Labor, Albany, New York 12240 (518-457-4256; toll-free 888-469-7365).*

En vez de registrar un reclamo o una queja con el Departamento, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para recoger salarios que no han sido pagados a causa de discriminación ilegal por sexo, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. La demanda no se acepta más tarde que 6 años después de que el pago se quedó pendiente.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Un trabajador que ha estado sometido a represalia de esta clase puede someter una queja al Departamento.

● LEYES LABORALES GENERALES (*ACCIÓN VENGATIVA POR EMPLEADORES*)

CONDICIONES: Es ilegal que un empleador desocupe, discipline o tome represalias en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador reporta una violación de una ley o un reglamento a un supervisor o a una agencia u oficial público, cuando la violación pone en riesgo la salud o seguridad del público.

Asimismo, venganza en contra de un trabajador por haber participado en una investigación o audiencia oficial que se trata de la violación de una ley o un reglamento por un empleador, o por haber rehusado a participar en una actividad o práctica que viola la ley, también es ilegal.

Hay que notar, sin embargo, que la protección contra represalia se aplica solamente si el trabajador trae la actividad ilegal a la atención de un supervisor, y le da al empleador una oportunidad razonable de parar la actividad o tomar otra acción correctiva.

ADMINISTRACIÓN: Un trabajador que sea despedido de su empleo, o disciplinado de cualquier otro modo en violación de esta ley, puede tomar acción legal en contra del patrón en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Acción por la corte generalmente tiene que comenzar no más tarde que un año después de que la represalia ocurrió.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY DE CONSERVACIÓN AMBIENTAL (*PESTICIDAS*)

CONDICIONES:

Permiso para Comprar Pesticidas — Con pocas excepciones, se requiere un permiso para comprar, tener o usar cualquier pesticida de uso restringido. El solicitante de un permiso tiene que justificar la necesidad de la cantidad y el tipo del pesticida pedido, y tiene que mostrar conocimiento y experiencia sobre el manejo, la aplicación y el desecho del producto. Un permiso es válido únicamente para el pesticida particular y la cantidad indicados en el permiso, y tiene que ser apropiadamente cancelado por el vendedor cuando se compra el producto.

Certificación de Aplicadores — Nadie puede aplicar pesticidas en propiedad ajena por dinero o ganancia, y ningún productor agrícola puede aplicar un pesticida restringido a sus propias cosechas, sin que sea certificado por el estado primero. Un solicitante de certificación tiene que mostrar conocimiento y experiencia adecuada sobre la aplicación de pesticidas y el uso de equipo asociado, al completar un examen. La certificación no es válida, a no ser que el tenedor del certificado también tenga una tarjeta válida de identificación, concedida por la agencia estatal. Aparte de los requisitos de certificación, cualquier individuo o compañía que aplica pesticidas por ganancia tiene que registrarse con el estado y satisfacer las normas estatales de competencia en el uso de pesticidas y equipo de pesticidas.

Actos Prohibidos — Entre varias otras actividades prohibidas, es contra la ley que una persona (1) quite o cambie cualquier parte de la etiqueta de un producto de pesticidas, (2) guarde o tire un pesticida o envase de pesticidas en una manera en contra de los reglamentos estatales, (3) compre, tenga o use un pesticida restringido sin tener un permiso de compra o una tarjeta de identificación de aplicador certificado, (4) aplique pesticidas comercialmente sin tener una tarjeta de identificación de aplicador certificado (a no ser que esté trabajando bajo la supervisión directa de un aplicador certificado), o (5) se envuelva en el negocio de aplicar pesticidas sin registrarse.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Pest Management, Division of Materials Management, New York State Department of Environmental Conservation, Albany, New York 12233-7250 (518-402-8652).*

● LEY LABORAL (SUSTANCIAS TÓXICAS)

CONDICIONES:

Notificación de Derechos — Como la mayoría de las otras clases de patrones, los establecimientos agrícolas tienen que poner un letrero en el lugar del trabajo, informando a sus empleados de su derecho de recibir información del patrón acerca de las sustancias tóxicas que se encuentran en el trabajo.

Derecho a Información — Dentro de 72 horas después de recibir una solicitud escrita de un trabajador o el representante de un trabajador, el patrón tiene la obligación de proveerle la siguiente información sobre cada sustancia tóxica a la cual el trabajador puede estar expuesto en el trabajo:

- (1) El nombre familiar, la marca comercial y el nombre científico de cada sustancia.
- (2) La localidad de cada sustancia en el lugar del empleo.
- (3) Las características y los efectos a la salud debido a la exposición.
- (4) Los síntomas de exposición excesiva.
- (5) El peligro potencial de incendio, explosión o reactividad.
- (6) Los tratamientos apropiados en caso de emergencia.
- (7) Las condiciones apropiadas de uso seguro.
- (8) Los procedimientos de limpieza en caso de goteras y derrames.

Si el trabajador no recibe esta información dentro de 72 horas, el patrón no puede exigir que el trabajador trabaje con ninguna de las sustancias mencionadas en o relacionadas con la solicitud.

Educación y Entrenamiento — Se requiere que los patrones provean a cada trabajador, un programa de educación y entrenamiento antes de que el trabajador sea enviado a una tarea que pueda resultar en la exposición a una sustancia tóxica, y que repitan el programa una vez por año después de eso. La educación y el entrenamiento deben cubrir la misma clase de información mencionada arriba.

Registros — Los patrones tienen que mantener un registro del nombre, la dirección, y el número de Seguro Social de cada trabajador que maneja o usa cualquier material calificado como tóxico o peligroso por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Safety and Health, Worker Protection Bureau, New York State Department of Labor, Albany, New York 12240 (518-457-3518).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo estas condiciones de ley. A cualquier momento dentro de 30 días después de un acto presunto de represalia, un trabajador puede registrar una queja con el Departamento.

SALUD Y SEGURIDAD

● LEYES LABORALES GENERALES (AGUA PARA TRABAJADORES AGRÍCOLAS)

CONDICIONES: Cada rancho o empresa de productos agrícolas que emplea o usa a más de 4 campesinos, o trabajadores que empaquetan o elaboran productos agrícolas, tiene que proveerles agua sanitaria para tomar, pagada por el patrón. Se puede proveer el agua en un envase portátil, pero el agua tiene que estar conveniente a cada localidad donde están trabajando los empleados.

La obligación de proveer agua para tomar es del rancho o de la empresa, sin considerar si los trabajadores son provistos o supervisados por un contratista agrícola.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Safety and Health, Worker Protection Bureau, New York State Department of Labor, Albany, New York 12240 (518-457-3518).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEYES LABORALES GENERALES (*SANIDAD EN LA LABOR*)

CONDICIONES: Cada rancho o empresa de productos agrícolas que emplea o usa trabajadores de rancho que trabajan a mano, trabajadores en la labor, o trabajadores que empacan o elaboran productos agrícolas del rancho, tiene que proveer o hacer disponibles a los trabajadores, facilidades de sanidad, incluyendo transportación.

Los excusados y lavamanos tienen que estar juntitos, dentro de 1/4 de una milla de los trabajadores (o tan cerca de los trabajadores que sea posible donde pueda entrar un vehículo, si el terreno lo hace imposible poner las facilidades dentro de este límite).

Donde hay 5 o más trabajadores empleados en un lugar a la vez, tiene que haber cuando menos un excusado y un lavamanos en ese lugar por cada 20 trabajadores o fracción de lo mismo. Si hay más de 20 trabajadores en un lugar a la vez, y la mitad o más son mujeres, los excusados tienen que estar separados por sexo y marcados así con letreros apropiados.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Safety and Health, Worker Protection Bureau, New York State Department of Labor, Albany, New York 12240 (518-457-3518).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE SEGURO DE DESEMPLEO

CONDICIONES: Los patrones agrícolas tienen que pagar impuestos estatales de seguro de desempleo (1) si pagaron \$20,000 o más en salarios agrícolas en un período de 3 meses (un cuarto del calendario) en el presente año o en el año pasado, o (2) si ocuparon a 10 o más trabajadores agrícolas en cuando menos un día en cada una de 20 diferentes semanas este año o el año pasado, o (3) si están obligados a pagar impuestos federales de desempleo con respecto a trabajo agrícola. La agencia estatal que administra el programa de desempleo le da crédito a cada trabajador por la cantidad de sueldos reportados por el patrón.

Los campesinos que no tienen trabajo pueden calificar para beneficios de desempleo si han acumulado los créditos necesarios por haber trabajado para uno o más de estos patrones, y si satisfacen los demás requisitos de elegibilidad. Al presente, los beneficios varían de \$100 a \$430 por semana, dependiendo de las ganancias pasadas del trabajador.

ADMINISTRACIÓN: *Unemployment Insurance Division, New York State Department of Labor, Albany, New York 12240 (518-457-5713).* Reclamos para beneficios de desempleo se pueden someter por teléfono, al 888-209-8124 (sin costo), o en línea, en el sitio <https://applications.labor.ny.gov/Individual/>.

● LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO

CONDICIONES: Por lo general, cada rancho que pagó cuando menos \$1,200 en salarios para trabajo agrícola en el año del calendario anterior, tiene que tener seguro de compensación de trabajo (o protección igual), que protege a cada trabajador agrícola empleado durante cualquier parte de los 12 meses consecutivos comenzando el 1º de abril del presente año. Un campesino de estos que se lastima en el trabajo, o que está incapacitado por una enfermedad que resulta del empleo, generalmente tiene derecho a pago de los costos asociados con el tratamiento médico, y a pagos en efectivo para compensar por la pérdida de salarios.

ADMINISTRACIÓN: *New York State Workers' Compensation Board, Schenectady, New York 12305 (toll-free 866-298-7830).* Para proteger los beneficios de compensación, aviso de daño a un trabajador en el empleo se le debe dar al patrón tan pronto posible, pero en ningún caso más tarde que 30 días después del accidente. Por la mayor parte, los reclamos de compensación no son válidos a no ser que sean sometidos al Consejo dentro de 2 años después del accidente.

SUELDOS Y HORAS

● LEY LABORAL (*SUELDO MÍNIMO PARA CAMPESINOS*)

CONDICIONES:

Cobertura y Sueldo Mínimo — Los patrones y empresas agrícolas que pagaron \$3,000 o más en salarios agrícolas durante el año pasado, generalmente tienen que pagar a sus trabajadores no menos que \$9.70 por cada hora de trabajo este año.

Base del Pago — El sueldo mínimo se aplica sin importar si el trabajador se paga por horas, por contrato (a destajo), por comisión, o de otro modo. En cualquier semana o periodo de pago, el salario total (sin rebajas) de un trabajador no puede ser menos que el sueldo mínimo, multiplicado por la cantidad de las horas del trabajo en esa semana o en ese periodo de pago.

Descuentos para Comida y Alojamiento — Por lo general, el costo de proveer comidas a un trabajador se puede considerar como parte del sueldo mínimo, con tal de que el trabajador no gane menos que \$254 en un periodo de dos semanas. Asimismo, un patrón que provee alojamiento y servicios de luz, agua y gas, puede rebajar el costo, hasta un límite de \$12.65 por semana para vivienda compartida, hasta \$5.00 por día para un trabajador viviendo solo, o \$8.00 por día para un trabajador viviendo con su familia.

Rebajas Prohibidas — Un patrón sujeto a esta ley no debe hacer ninguna rebaja del pago por destrozos, desperdicios, faltas o pérdidas, ni multas o penas por tardanza, mal comportamiento o renuncia sin aviso.

Comprobantes de Pago — Para cada periodo de pago, los patrones tienen que proveer a cada trabajador, un informe que indique (1) las horas trabajadas, (2) el sueldo por horas o por contrato, (3) las unidades de producción si recibe su pago por contrato, (4) las ganancias totales, (5) las rebajas del pago, y (6) los salarios netos.

Pago Final — Los trabajadores que pierden su trabajo deben recibir pago final por completo no más tarde que el próximo día regular de pago después de la terminación, junto con un informe que enseña los salarios totales y netos y todas las rebajas del pago.

Notificaciones — Al momento de reclutar o cuando se acepta el trabajo, los patrones que tienen que pagar el sueldo mínimo estatal tienen que darle a cada trabajador, un informe que enseñe (1) el nombre y la dirección del patrón, (2) la localidad y el tipo del trabajo, (3) los arreglos para viviendas (incluyendo el costo), (4) las cantidades que se le van a quitar del pago para comidas o viviendas (si las hay), (5) los sueldos y sobretiempo que se le van a pagar, (6) los beneficios que se le van a proveer, y (7) otra información relacionada.

Registros — Cada patrón sujeto a esta ley está obligado a mantener un registro del nombre y número de Seguro Social de cada empleado agrícola, el total de las horas por día y por semana, las unidades de producción a destajo (si se aplica), el sueldo que se le pagó, los salarios totales, las rebajas y descuentos que se le quitaron, y la cantidad de cualquier préstamo o adelanto hecho al trabajador por el patrón.

Por cada trabajador bajo la edad de 18 que emplean, los patrones tienen que documentar el nombre, la dirección, la fecha de nacimiento, el nombre y la dirección de los padres o el guardián, y el número del permiso de trabajo agrícola concedido al menor si se le requiere un permiso.

Contratistas Agrícolas — Para propósitos del sueldo mínimo, si un contratista agrícola recluta y provee trabajadores para trabajo en un rancho, los trabajadores se consideran empleados del dueño u operador del rancho.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Labor Standards, New York State Department of Labor, Albany, New York 12240 (518-457-4256; toll-free 888-469-7365).*

En vez de registrar un reclamo de salarios con el Departamento, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir el sueldo mínimo, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Un trabajador que ha estado sometido a represalia de esta clase puede someter una queja al Departamento.

● LEY LABORAL (PAGO DE SALARIOS)

CONDICIONES:

Frecuencia de Pago — Por lo general, los trabajadores deben recibir sus salarios cada semana, no más tarde que 7 días después del fin de la semana en que los salarios fueron ganados. Cuando un trabajador sea terminado, el patrón tiene que pagar sus salarios finales en el próximo día regular de pago o antes.

Método de Pago — Por lo general, los salarios de los trabajadores se le tienen que pagar con dinero en efectivo. Una excepción que permite pago de salarios por depósito directo a un banco, con el permiso escrito del trabajador, *no se aplica* a los empleados trabajando en un rancho que no sea asociado con una fábrica.

Rebajas de Pago — Es contra la ley que un patrón haga cualquier rebaja de los salarios de un trabajador, a no ser que la rebaja sea autorizada por la ley o una orden de la corte, o autorizada por escrito por el trabajador para cubrir contribuciones de seguro, beneficios de salud, cuotas de unión, o propósitos similares.

Notificaciones — Al momento de ocuparlo, cada patrón tiene que avisar a cada trabajador nuevo sobre el sueldo y el día designado de pago. Se le tiene que avisar al trabajador de cualquier cambio en los días de pago, antes del tiempo del cambio.

Comprobantes de Pago — Con cada pago de salarios, los patrones tienen que darle a cada trabajador un informe que indique las ganancias totales, las deducciones, y el pago neto. Si el trabajador se la pide, el patrón también tiene que proveerle una explicación de cómo fueron figurados los salarios.

Registros — Se requiere que los patrones hagan y guarden registros de pago por hasta 6 años, documentando las horas trabajadas, la tasa o las tasas de pago, los salarios totales, las rebajas de pago, y los salarios netos de cada empleado.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Labor Standards, New York State Department of Labor, Albany, New York 12240 (518-457-4256; toll-free 888-469-7365).*

En vez de registrar un reclamo con el Departamento, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para recoger salarios no pagados, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE IMPUESTOS (*IMPUESTOS DE INGRESO PERSONAL*)

CONDICIONES: Bajo el Código de Rentas Internas de los EE.UU., un patrón agrícola que paga \$2,500 o más en salarios totales para trabajo agrícola durante el año, tiene que quitar impuestos federales de ingreso de los salarios de sus empleados agrícolas. En esos casos, el patrón también tiene que quitar impuestos de ingreso *estatales*.

Por otro lado, un patrón que paga menos que \$2,500 durante el año en salarios agrícolas totales, pero que paga \$150 o más en salarios a un trabajador individual ese año, tiene que retener impuestos federales de los salarios de ese trabajador, y por lo mismo estaría obligado a retener impuestos de ingreso *estatales* también.

No más tarde que el 15 de febrero del año que sigue el patrón tiene que darle al empleado un comprobante que enseña la cantidad total de los salarios pagados durante el año, y la cantidad total de los impuestos quitados de su salario.

ADMINISTRACIÓN: *Collections and Civil Enforcement Division, New York State Department of Taxation and Finance, Albany, New York 12227 (518-591-1980).*

NOTA ESPECIAL: Aun cuando un patrón agrícola no tiene que quitar impuestos estatales del pago de un empleado, puede ser que el trabajador tenga que mandar un reporte de impuestos al estado, y que deba impuestos al fin del año, dependiendo del ingreso total y otras circunstancias.

TRABAJO DE MENORES

● LEY DE TRABAJO DE MENORES

CONDICIONES:

Edad Mínima — Por lo general, nadie bajo la edad de 14 años puede ser empleado en la agricultura o en cualquier otra industria en este estado.

Excepción — Menores de 12 y 13 años de edad pueden ser empleados en la cosecha a mano de bayas, frutas y vegetales, con tal de que (1) obtengan un permiso de trabajo agrícola concedido por el distrito escolar local, y (2) estén acompañados en el trabajo por su padre, madre o guardián, o presenten al patrón el permiso escrito de su padre, madre o guardián.

Bajo estas condiciones, se permite que los muchachos de 12 y 13 años trabajen por hasta 4 horas por día, entre las 9:00 a.m. y las 4:00 p.m. (de las 7:00 a.m. hasta las 7:00 p.m. del 21 de junio hasta el Día del Trabajador en septiembre), y a tiempos cuando la escuela no está en sesión.

Menores de 14 y 15 Años — En aquellos días y durante aquellas horas cuando no se requiere que el muchacho esté en la escuela, una persona de 14 o 15 años de edad puede ser empleada en un trabajo agrícola solamente si tiene un permiso de trabajo agrícola, concedido por el distrito escolar y firmado por el patrón. No hay restricciones en las horas de empleo de los chamacos de 14 y 15 años en la agricultura.

Menores de 16 y 17 Años — Con tal de que no se requiera su presencia en la escuela, los muchachos de 16 y 17 años de edad generalmente pueden trabajar en ocupaciones agrícolas de rancho sin un permiso de trabajo y sin restricciones en las horas.

Ocupaciones Peligrosas — Entre las ocupaciones relacionadas con la agricultura calificadas como peligrosas, y por eso prohibidas a menores de todas edades, son (1) ajuste de maquinaria de banda, y (2) trabajo de asistente en un vehículo motorizado.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Labor Standards, New York State Department of Labor, Albany, New York 12240 (518-457-4256; toll-free 888-469-7365).*

● LEY DE EDUCACIÓN OBLIGATORIA

CONDICIONES: Con excepciones muy limitadas, cada niño de 6 a 16 años de edad que vive en cualquier distrito escolar en el estado, tiene que asistir a una escuela pública o recibir instrucción igual de tiempo constante. El padre, madre u otra persona que tiene control de un niño de estos es responsable de asegurar la presencia del niño en la escuela.

En general, ningún niño puede ser empleado durante las horas cuando se requiere que esté en la escuela bajo esta ley. Se prohíbe el empleo de un chamaco menor de 16 años en trabajo de rancho en cualquier otro momento también, a no ser que el muchacho haya obtenido del distrito escolar local un certificado de empleo o un permiso de trabajo agrícola. Para obtener un permiso de trabajo agrícola, el menor tiene que presentar pruebas de su edad, el permiso escrito de su padre, madre o guardián, y un certificado de buenas condiciones físicas.

ADMINISTRACIÓN: Esta ley se hace cumplir por los distritos escolares locales, y por el *New York State Education Department, Albany, New York 12234 (518-474-5844)*.

● LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO (TRABAJO ILEGAL DE MENORES)

CONDICIONES: Un trabajador menor de 18 años de edad que se lastima mientras que anda empleado en un rancho o en algún otro establecimiento agrícola en violación de las leyes estatales de trabajo de menores, generalmente tiene derecho a *dobles* la cantidad de beneficios de compensación de trabajo que ordinariamente serían pagados, pero sólo si el patrón pagó cuando menos \$1,200 en salarios agrícolas durante el año pasado.

ADMINISTRACIÓN: *New York State Workers' Compensation Board, Schenectady, New York 12305 (toll-free 866-298-7830)*. Cualquier desacuerdo entre un trabajador y un patrón (o entre un trabajador y la compañía de seguro de un patrón) tocante a la elegibilidad para beneficios de compensación, o la cantidad de los beneficios, debe ser reportado al Consejo.

VIVIENDA

● LEY DE SALUD PÚBLICA (CAMPOS LABORALES)

CONDICIONES:

Permisos — Ningún individuo, compañía o grupo puede dejar que propiedad bajo su control sea ocupada por 5 o más personas, uno o más de las cuales son empleadas como campesinos, sin obtener del estado un permiso para campos para migrantes. Se tiene que hacer una aplicación para un permiso cada año, cuando menos 30 días antes del primer día de la operación u ocupación del campo.

Normas Mínimas — Un permiso para un campo para migrantes no se puede conceder, a no ser que la vivienda satisfaga las normas detalladas de sanidad incluidas en las reglas estatales sobre la salud ambiental. Entre otros factores que se consideran para determinar si una vivienda cumple con las normas son estos:

- La condición del sitio del campo
- La condición de las estructuras
- El sistema de agua
- La iluminación y ventilación de los cuartos
- El equipo de calefacción
- Los excusados y baños
- La facilidades de cocinar y comer
- El espacio y los muebles para dormir
- Las facilidades de lavandería
- El equipo para la colección de basura
- Las condiciones contra incendio y el equipo de seguridad

Facilidades Médicas — El operador del campo tiene que hacer arreglos para acceso a cuidado médico adecuado, o en el campo mismo o fácilmente disponible en otro lugar. Tiene que haber un botiquín funcional de primeros auxilios en un lugar accesible en el campo.

Control de Materiales Peligrosos — Aparte de los productos que se necesitan para el uso inmediato de la casa, no se pueden guardar materiales combustibles en los cuartos de vivir o junto a tales cuartos. Los pesticidas agrícolas y productos químicos tóxicos no pueden ser guardados en el área de las viviendas.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Community Environmental Health and Food Protection, New York State Department of Health, Albany, New York 12237 (518-402-7600)*. Cualquier persona que sabe de una posible violación de los reglamentos estatales sobre los campos para migrantes, puede registrar una queja con el Departamento.

Los comisionados de salud de los condados, así como los consejos locales de salud, pueden ayudar en la ejecución de estas condiciones de ley.

● LEYES LABORALES GENERALES (*DESPENSAS EN CAMPOS LABORALES*)

CONDICIONES: Es contra la ley que alguien venda comida, o que venda o renta mercancía de cualquier clase, en un campo para campesinos (o en conexión con un campo), sin obtener del estado primero un permiso para hacerlo. Se tiene que exhibir el permiso abiertamente en el lugar donde se conducen estas actividades.

El tenedor del permiso también debe mantener claramente exhibidos en el lugar, los precios de todas las cosas ofrecidas, incluyendo comidas. Los precios cobrados no pueden sobrepasar los precios exhibidos.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Labor Standards, New York State Department of Labor, Albany, New York 12240 (518-457-4256; toll-free 888-469-7365)*.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo estas condiciones de ley.

North Carolina

DERECHOS CIVILES

● LEY DE PRÁCTICAS DE EMPLEO IGUAL

CONDICIONES: Se le prohíbe a los rancheros y otros patrones que regularmente emplean a 15 o más trabajadores, que discriminen en contra de los trabajadores y aplicantes para trabajo con respecto al empleo, cuando la discriminación es a base de raza, religión, color, origen nacional, edad, sexo o incapacidad.

ADMINISTRACIÓN: *North Carolina Human Relations Commission, North Carolina Department of Administration, Raleigh, North Carolina 27699 (919-807-4420)*.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY DE PESTICIDAS DE NORTH CAROLINA DE 1971

CONDICIONES:

Licencias para Aplicadores Comerciales — Nadie puede aplicar pesticidas como negocio sin obtener del estado una licencia para aplicadores comerciales. Para sacar una licencia, se requiere que el solicitante muestre la habilidad de aplicar pesticidas con seguridad y eficacia, así como el conocimiento de las leyes y los reglamentos sobre pesticidas.

Licencias para Aplicadores Privados — Los rancheros que usan o supervisan el uso de pesticidas de uso restringido en sus propias cosechas, y que no tienen licencia de aplicador comercial, tienen que ser certificados por el estado como aplicadores privados. La certificación generalmente requiere, entre otras condiciones, que el solicitante participe en un programa de entrenamiento en clase, aprobado por el estado, que se trata del control de plagas y seguridad con los pesticidas.

Almacenamiento y Desecho de Pesticidas — Ningún pesticida debe ser guardado en un envase que no tiene etiqueta, ni en un envase de comestibles, comida de animales, bebidas o medicinas. No se pueden alzar pesticidas en una manera que podría resultar en la contaminación de comestibles, comida de animales, bebidas, útiles de comer, o productos de tabaco, o de tal modo que una persona o un animal doméstico podría tragárselo por accidente. Al mismo tiempo, es contra la ley eliminar pesticidas o envases de pesticidas en una manera que podría causar o dejar que estos productos sean descargados o quemados al aire libre, o descargados en el mar o en otra extensión de agua.

Actos Prohibidos — Entre muchas otras restricciones y ofensas mencionadas en la ley, es ilegal que una persona (1) transporte, guarde o maneje pesticidas en una manera que ponga en peligro la vida, el ambiente, los comestibles, la comida de animales, y otros productos, (2) quite o destruya toda o cualquier parte de la etiqueta de un producto de pesticidas, o (3) use un pesticida en contra de las instrucciones en la etiqueta.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticide Section, Structural Pest Control and Pesticide Division, North Carolina Department of Agriculture and Consumer Services, Raleigh, North Carolina 27699 (919-733-3556).*

● LEY DE PESTICIDAS DE NORTH CAROLINA DE 1971 (APLICADORES AÉREOS)

CONDICIONES:

Licencias — Cada negocio y cada piloto envuelto en la aplicación de pesticidas desde el aire, tiene que obtener una licencia del estado. Entre otras calificaciones, un piloto por lo general tiene que tener cuando menos 125 horas y un año de experiencia de vuelo relacionada con la aplicación aérea de pesticidas.

Inspección de Aeronaves — Cada avión y helicóptero que se usa en la aplicación de pesticidas tiene que ser inspeccionado cada año, y tiene que exhibir una placa o calcomanía concedida por la agencia estatal. La agencia también puede hacer inspecciones de los aviones y helicópteros sin aviso, para ver si el equipo está apropiadamente ajustado y mantenido.

Cumplimiento con Requisitos Federales — No se concederá una licencia estatal para la aplicación aérea de pesticidas a un solicitante que no haya satisfecho los requisitos federales para operaciones aéreas en la agricultura (*vea los resúmenes, EE.UU. — Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*).

Normas de Aplicación — Entre otras restricciones y condiciones prescritas en los reglamentos, no se puede aplicar ningún pesticida desde el aire cuando cualquier persona aparte de los que están ayudando con la aplicación esté en el área del tratamiento. El equipo para rociar pesticidas desde el aire tiene que estar libre de goteras, y tiene que tener sistemas de cierre positivo para prevenir el descargo de pesticidas en propiedad que no pertenece al área del tratamiento. Se requiere que los pilotos sigan precauciones especificadas para prevenir el movimiento de pesticidas por el viento, y que cumplan con reglas especiales cuando anden aplicando pesticidas en áreas de restricción, como la vecindad de viviendas, caminos públicos, y edificios públicos.

Manejo y Carga de Pesticidas — Los pilotos o trabajadores que manejan o cargan cualquier producto con la palabra de advertencia "Warning" en la etiqueta, tienen que llevar respiradores y ropa protectora, incluyendo guantes y botas resistentes a productos químicos. Agua y jabón fuerte para lavar el cuerpo tienen que estar disponibles en todos los lugares de manejo y cargamento.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticide Section, Structural Pest Control and Pesticide Division, North Carolina Department of Agriculture and Consumer Services, Raleigh, North Carolina 27699 (919-733-3556).*

● LEY DE PESTICIDAS DE NORTH CAROLINA DE 1971 (PROTECCIÓN DE TRABAJADORES)

CONDICIONES: North Carolina ha adoptado y en este momento se encarga del cumplimiento de las normas de protección para trabajadores desarrolladas por la Agencia de Protección Ambiental de EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*).

Además de la información que EPA requiere que sea exhibida cuando hay trabajadores en una localidad donde se han aplicado pesticidas restringidos o donde un período de entrada restringida ha estado en efecto dentro de los últimos 30 días, los reglamentos estatales requieren que la hora exacta cuando se acabe una aplicación tiene que ser anotada inmediatamente a esa hora. Se requiere que el agricultor guarde toda esta información por cuando menos 2 años después de la hora específica cuando se terminó el tratamiento.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticide Section, Structural Pest Control and Pesticide Division, North Carolina Department of Agriculture and Consumer Services, Raleigh, North Carolina 27699 (919-733-3556).*

● LEY SOBRE EL DERECHO DE SABER DE PRODUCTOS QUÍMICOS PELIGROSOS

CONDICIONES:

Requisitos en Ranchos Grandes — Los patrones agrícolas que emplean a más de 10 trabajadores de tiempo completo tienen que cumplir con todos los requisitos de esta ley, incluyendo en breve los siguientes:

Lista de Sustancias Peligrosas — Los patrones de esta categoría tienen que mantener una lista de cada producto químico peligroso ordinariamente utilizado o guardado en su rancho, o en el lugar de trabajo, en una cantidad de más de 55 galones o 500 libras, cualquiera que sea más. Para cada sustancia de estas, la lista debe incluir, entre otra información, el nombre del material, la cantidad normalmente guardada en el rancho, y el lugar en el rancho donde el material normalmente se guarda.

Hojas Informativas — Para cada producto en la lista, estos patrones deben obtener del fabricante o distribuidor un documento, u "hoja informativa," que contiene cierta información de identidad, información sobre peligros y seguridad, precauciones con el manejo, y otros datos prescritos.

Derecho de Saber — Los campesinos empleados en uno de estos ranchos u operaciones tienen derecho de recibir la lista de sustancias peligrosas, y la hoja informativa para cada sustancia en la lista, dentro de 10 días después de someter una solicitud escrita al patrón, a un costo que no exceda el costo de copiarla.

Requisitos en Ranchos Más Pequeños — Una operación agrícola que emplea a 10 trabajadores de tiempo completo o menos, pero que ordinariamente guarda a lo menos 55 galones o 500 libras de un producto químico peligroso, lo que sea más, está obligada a proveer al departamento local de bomberos el nombre y número de teléfono de un representante informado del patrón, el cual se puede contactar en caso de emergencia o para más información. Estos patrones no tienen ninguna otra obligación bajo esta ley.

ADMINISTRACIÓN: *Agricultural Safety and Health Bureau, Occupational Safety and Health Division, North Carolina Department of Labor, Raleigh, North Carolina 27603 (919-807-2926; toll-free 800-625-2267).*

NOTA ESPECIAL: Bajo el programa estatal de seguridad y salud ocupacional aprobado por el gobierno federal, los trabajadores del campo empleados por una operación agrícola que emplea a más de 10 trabajadores, o que opera un campo de trabajo temporal, también tienen que recibir entrenamiento formal del patrón acerca de las sustancias peligrosas que se encuentran en el lugar del empleo.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE NORTH CAROLINA (AMONIA ANHIDRA)

CONDICIONES: Bajo la ley estatal de seguridad y salud ocupacional, el departamento estatal de trabajo ha adoptado reglamentos para el almacenamiento y uso de amonía anhidra, la cual se usa como fertilizante (o sea, embono) en la agricultura. Los reglamentos de seguridad sobre la amonía son iguales a los de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (vea el resumen, EE.UU. — *Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*), y se aplican nada más a las operaciones agrícolas que emplean a más de 10 trabajadores en un año, o que mantienen un campo para trabajos temporales.

ADMINISTRACIÓN: *Agricultural Safety and Health Bureau, Occupational Safety and Health Division, North Carolina Department of Labor, Raleigh, North Carolina 27603 (919-807-2926; toll-free 800-625-2267).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Un trabajador afectado negativamente por represalia puede registrar una queja con el Departamento, hasta 180 días después de la presunta violación.

SALUD Y SEGURIDAD

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE NORTH CAROLINA

CONDICIONES: Por lo general, los rancheros y los demás patrones tienen que proteger a los trabajadores contra peligros en el trabajo que pueden resultar en la muerte o en grave daño, y cumplir con todos los reglamentos estatales sobre la seguridad y salud que apliquen a su trabajo.

Más específicamente, el departamento estatal de trabajo ha adoptado reglas que requieren protecciones en los tractores para no voltearse, y medidas para la seguridad en otro equipo agrícola. Estas reglas son iguales a los reglamentos establecidos por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (vea el resumen, EE.UU. — *Salud y Seguridad*), y se aplican nada más a las operaciones agrícolas que emplean a más de 10 trabajadores en un año, o que mantienen un campo para trabajos temporales.

ADMINISTRACIÓN: *Agricultural Safety and Health Bureau, Occupational Safety and Health Division, North Carolina Department of Labor, Raleigh, North Carolina 27603 (919-807-2926; toll-free 800-625-2267).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Un trabajador afectado negativamente por represalia puede registrar una queja con el Departamento, hasta 180 días después de la presunta violación.

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE NORTH CAROLINA (*SANIDAD EN LA LABOR*)

CONDICIONES: Bajo la ley estatal sobre la seguridad y salud ocupacional, el departamento estatal de trabajo ha adoptado reglamentos que requieren que los patrones agrícolas provean a los trabajadores, agua para tomar, excusados y lavamanos en la labor. Estos reglamentos son iguales a los de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Salud y Seguridad*), y se aplican a todas las operaciones agrícolas en el estado, sin considerar la cantidad de trabajadores empleados.

ADMINISTRACIÓN: *Agricultural Safety and Health Bureau, Occupational Safety and Health Division, North Carolina Department of Labor, Raleigh, North Carolina 27603 (919-807-2926; toll-free 800-625-2267).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Un trabajador afectado negativamente por represalia puede registrar una queja con el Departamento, hasta 180 días después de la presunta violación.

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE SEGURIDAD DE EMPLEO

CONDICIONES: Un ranchero u otro patrón agrícola que pagó \$20,000 o más en salarios agrícolas en cualquier período de 3 meses (un cuarto del calendario) en el presente año o el año pasado, o que ocupó a 10 o más campesinos por parte de un día en 20 diferentes semanas este año o el año pasado, tiene que pagar impuestos al fondo estatal de seguro de desempleo. La agencia estatal le da crédito a cada trabajador por la cantidad de salarios reportados por el patrón.

Un campesino desocupado que ha acumulado los créditos necesarios debido a su trabajo con uno o más de estos patrones, y que satisface las otras condiciones del programa, puede calificar para beneficios semanales de desempleo.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Employment Security, North Carolina Department of Commerce, Raleigh, North Carolina 27611 (919-707-1000; toll-free 888-737-0259).* Aplicaciones para beneficios de desempleo se pueden hacer en línea, en el sitio www.ncesc.com.

NOTA ESPECIAL: Bajo reglas especiales sobre el empleo de temporada, los campesinos que ganan más que un cuarto de sus ganancias totales cada año de trabajo que sea menos que año redondo, probablemente califican para beneficios de desempleo solamente si están sin trabajo durante un período cuando ordinariamente estarían empleado en trabajo de temporada. Durante cualquier otro período del año, la elegibilidad para beneficios, así como la cantidad de los beneficios, se tiene que figurar usando los salarios ganados nada más en el trabajo *que no sea de temporada*.

● LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO DE NORTH CAROLINA

CONDICIONES: Los rancheros y otros patrones agrícolas que regularmente emplean a 10 o más campesinos de tiempo completo y no de temporada, tienen que tener seguro de compensación de trabajo, o tienen que poder pagar compensación directamente, en caso de que un trabajador se lastima en el trabajo o resulta incapacitado por una enfermedad causada por el trabajo.

Los campesinos que trabajan para uno de estos patrones, y que sufren daño o enfermedad relacionada con el trabajo, generalmente tienen derecho a tratamientos médicos pagados por el patrón, pagos regulares en efectivo para compensar por salarios perdidos, y otros beneficios. Si el daño o la enfermedad resulta en la muerte, los dependientes del trabajador pueden calificar para compensación similar.

ADMINISTRACIÓN: *Compliance Unit, North Carolina Industrial Commission, Raleigh, North Carolina 27699 (919-807-2525; toll-free 800-688-8349).* Un trabajador que se lastima o contrae una enfermedad ocupacional cuando anda trabajando por un ranchero cubierto por esta ley, debe avisarle al patrón dentro de 30 días del accidente o el comienzo de la enfermedad. Se requiere que el patrón le provea tratamiento médico inmediatamente, y si el trabajador resulta incapacitado por más de 7 días, el patrón tiene que asegurar que comiencen los pagos de compensación. Sin embargo, el derecho de compensación se pierde a no ser que un reclamo se someta dentro de 2 años después del accidente o el comienzo de la enfermedad ocupacional.

Un trabajador que tiene un desacuerdo con un patrón o una compañía de seguro tocante a elegibilidad para compensación, o la cantidad o duración de los beneficios, puede aplicar a la Comisión Industrial para una audiencia.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya sometido un reclamo de compensación o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

SUELDOS Y HORAS

● LEY DE SUELDOS Y HORAS (*PAGO DE SALARIOS*)

CONDICIONES:

Días y Períodos de Pago — Los rancheros y todos los otros patrones tienen que pagar los salarios de sus trabajadores en un día regular de pago. Los períodos de pago pueden ocurrir cada día, cada semana, cada 2 semanas, 2 veces por mes, o cada mes. Siempre que el patrón le avise al trabajador de antemano, los bonos, las comisiones, u otras formas de compensación se pueden pagar tan infrecuentemente como una vez por año.

Método de Pago — Los salarios se pueden pagar con dinero en efectivo, por giro postal o cheque, o por depósito directo a un banco asegurado por el gobierno federal, u a otra institución seleccionada por el trabajador.

Pago Final — Los trabajadores que, por cualquier razón, dejan o pierden su trabajo tienen que recibir pago final en el siguiente día regular de pago o antes, y cualquier bono u otra compensación se debe en el primer día regular de pago después de que la cantidad se pueda determinar.

Retención de Salarios — Es contra la ley que un patrón detenga cualquier parte de los salarios de un trabajador, a no ser que el patrón sea obligado o autorizado de hacerlo bajo la ley estatal o federal, o que tenga una autorización firmada por el trabajador permitiendo la rebaja y documentando su propósito. Además, no se puede quitar el valor en efectivo de daño o pérdida de propiedad, a no ser que se le haya dado al trabajador aviso de la cantidad que se le va a quitar, cuando menos 7 días antes.

Informes sobre Rebajas — Para cada período de pago en que ocurren rebajas de los salarios, el patrón tiene que proveer al trabajador un informe de cada rebaja individual del pago.

Notificación — Al tiempo de ocupar, los patrones deben avisar a sus empleados nuevos sobre los sueldos, las prácticas de pago, y el día y lugar de pago. Además, debe haber disponible a los trabajadores un informe escrito, o un anuncio puesto en un cartelón, que enseñe las costumbres del patrón acerca de los días de fiesta, pago de vacación, pérdida de salarios, y asuntos relacionados.

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Bureau, Standards and Inspections Division, North Carolina Department of Labor, Raleigh, North Carolina 27699 (919-807-2796; toll-free 800-625-2267).* Un trabajador puede someter un reclamo por salarios no pagados al Departamento, el cual debe tratar de recoger un reclamo válido por métodos informales antes de ejercer su autoridad de tomar acción en la corte civil a nombre del trabajador a recoger el reclamo.

En vez de registrar un reclamo con el Departamento, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para recoger salarios no pagados, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Acción legal sobre reclamos de salarios se puede comenzar no más tarde que 2 años después de la fecha cuando el pago se quedó pendiente.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Un trabajador que ha estado sometido a represalia puede registrar una queja con el Departamento, hasta 180 días después de la presunta violación.

● LEY DE RENTAS (*RETENCIÓN DE IMPUESTOS DE INGRESO*)

CONDICIONES: Un patrón agrícola que paga \$2,500 o más en salarios totales para trabajo agrícola durante el año, tiene que quitar impuestos federales de ingreso de los salarios de sus empleados agrícolas. En esos casos, el patrón también tiene que quitar impuestos de ingreso *estatales*.

Por otro lado, un patrón que paga menos que \$2,500 durante el año en salarios agrícolas totales, pero que paga \$150 o más en salarios a un trabajador individual ese año, tiene que retener impuestos federales de los salarios de ese trabajador, y por lo mismo estaría obligado a retener impuestos de ingreso *estatales* también.

No más tarde que el 31 de enero del año que sigue — o dentro de 30 días después del último pago de salarios, en el caso de empleo que termina antes del fin del año — el patrón tiene que darle al empleado un comprobante que enseña (1) el nombre, la dirección y el número de identificación del patrón, (2) el nombre y el número de Seguro Social del trabajador, (3) la cantidad total de los salarios pagados durante el año, y (4) la cantidad total de los impuestos quitados de su salario.

ADMINISTRACIÓN: *North Carolina Department of Revenue, Raleigh, North Carolina 27640 (919-707-0880; toll-free 877-252-3052).*

NOTA ESPECIAL: Aun cuando un patrón agrícola no tiene que quitar impuestos estatales del pago de un empleado, puede ser que el trabajador tenga que mandar un reporte de impuestos al estado, y que deba impuestos al fin del año, dependiendo del ingreso total y otras circunstancias.

TRABAJO DE MENORES

● LEY DE ASISTENCIA OBLIGATORIA

CONDICIONES: Cada padre, madre u otra persona que tiene control de un niño entre 7 y 16 años de edad, tiene que asegurar la presencia continua del niño en una escuela aprobada, sea pública o privada, por toda la duración de la sesión escolar pública.

ADMINISTRACIÓN: Esta ley se hace cumplir por las escuelas locales.

● LEYES CRIMINALES (*RECLUTAMIENTO DE MENORES PARA EMPLEO FUERA DEL ESTADO*)

CONDICIONES: Cualquier individuo que influye o convence a un menor de edad a que se vaya de North Carolina para el propósito de empleo, o que ocupa y transporta a un menor hacia fuera del estado, sin el permiso escrito del padre, madre, guardián u otra persona teniendo autoridad sobre el menor, es culpable de un delito criminal. El castigo por un acto de estos incluye una multa de hasta \$1,000, una sentencia de hasta 6 meses en la cárcel, o las dos penas.

ADMINISTRACIÓN: Esta condición de ley se hace cumplir por la policía local y del estado, en la corte criminal.

TRANSPORTACIÓN

● LEYES SOBRE VEHÍCULOS MOTORIZADOS (*AUTOTRANSPORTES DE CAMPESINOS MIGRANTES*)

CONDICIONES:

Normas de Transportación — Cualquier persona que, por pago o ganancia, transporta a 5 o más campesinos migrantes a la vez para el lugar de trabajo o de regreso, en cualquier vehículo menos un carro o una camioneta, tiene que cumplir con ciertas normas de seguridad, resumidas en breve aquí:

Vehículos — Los vehículos utilizados para transportar a trabajadores tienen que satisfacer especificaciones mínimas sobre los aparatos de conexión con treilas, el equipo de luz, los sistemas de escape, los espejos, los frenos (o sea, maneads), el mecanismo de dirección, las llantas, las limpiadoras de los vidrios (parabrisas), y los aparatos de aviso.

Reglas de Operación — Una persona que opera un vehículo transportando a 5 o más campesinos migrantes tiene que seguir reglas prescritas sobre la operación del vehículo, la carga de los pasajeros y cargamento, y horas máximas de manejar. Los individuos que operan vehículos sujetos a estas condiciones de ley tienen que satisfacer ciertos requisitos sobre edad mínima y habilidad, estar en una condición física aceptable, y tener una licencia válida y apropiada, todo de acuerdo con normas específicas.

Seguridad de Pasajeros — Los vehículos tienen que estar apropiadamente equipados con apagadores de incendios y equipo de primeros auxilios, tener asientos adecuados, y cumplir con otras normas sobre la seguridad de los pasajeros. La ley también requiere paradas regulares de comida y descanso, y requiere que los choferes observen límites sobre la capacidad de pasajeros de sus vehículos.

Exenciones — Estas leyes *no se aplican* a (1) un migrante que transporta sólo el trabajador y su familia cercana, (2) la transportación de migrantes a trabajo en la propiedad de un ranchero, en un vehículo que pertenece al mismo ranchero, o (3) cualquier servicio de transporte público, certificado o registrado por el gobierno estatal o federal.

ADMINISTRACIÓN: Estas condiciones de ley se hacen cumplir por las autoridades policíacas locales y estatales, las cuales tienen la autoridad de parar cualquier vehículo motorizado en la calles y caminos públicos para el propósito de asegurar cumplimiento.

VIVIENDA

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE NORTH CAROLINA (*CAMPOS DE TRABAJO TEMPORAL*)

CONDICIONES: Bajo la autoridad de la ley estatal sobre la seguridad y salud ocupacional, el departamento estatal de trabajo ha adoptado reglas para los campos de trabajo temporal provistos por los patrones para el uso de sus trabajadores. Estas reglas son iguales a las de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Vivienda*), y se aplican a todos los rancheros y otros patrones agrícolas que tienen viviendas para los trabajadores.

ADMINISTRACIÓN: *Agricultural Safety and Health Bureau, Occupational Safety and Health Division, North Carolina Department of Labor, Raleigh, North Carolina 27603 (919-807-2926; toll-free 800-625-2267).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Un trabajador afectado negativamente por represalia puede registrar una queja con el Departamento, hasta 180 días después de la presunta violación.

● LEY DE VIVIENDAS PARA MIGRANTES DE NORTH CAROLINA

CONDICIONES: Esta ley controla la sanidad y seguridad de todas las facilidades de vivienda para trabajadores migrantes en North Carolina.

Inspección y Certificación — El dueño de, o una persona que controla, una vivienda utilizada como alojamiento para trabajadores que tienen que estar ausentes de su residencia permanente de un día a otro, debe pedir una inspección de la vivienda cuando menos 45 días antes de que sea ocupada. Por lo general, la vivienda se puede ocupar solamente si el departamento estatal de trabajo o el Departamento de Trabajo de EE.UU. ha certificado que la facilidad cumpla con las normas adoptadas bajo esta ley.

Normas — Las viviendas para migrantes en North Carolina generalmente tienen que satisfacer las normas sobre campos de trabajo temporal establecidas por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Vivienda*), pero están sujetas a reglas estatales gobernando la calidad del agua, los sistemas de cloacas, la calefacción, seguridad contra incendios, las facilidades para la preparación de alimentos, y ropa de cama.

Inspecciones Después de Ocupación — Después de que una vivienda sea ocupada, se permiten inspecciones sólo si (1) los trabajadores y sus familias llegaron antes de la fecha anticipada de ocupación y fueron permitidos a entrar no más por mientras, (2) la inspección inicial descubrió violaciones, (3) la vivienda estuvo en violación en un año anterior, o (4) un peligro o una violación ha sido reportado por un oficial del gobierno, o por alguien más que tiene conocimiento propio y el reporte es creíble.

Viviendas Inadecuadas — Si una vivienda para migrantes se encuentra en condición insegura o inadecuada para ocupación, pero no es probable que resulte en la muerte o lesión grave a los residentes, se puede dejar que los ocupantes sigan viviendo allí por hasta 14 días mientras el dueño u operador del campo trata de localizar vivienda alternativa; cualquier vivienda alternativa se le tiene que proveer a un costo igual o menos que el costo que estaban pagando los ocupantes para la vivienda que están dejando. Cuando existe la probabilidad que la ocupación continua de una vivienda inadecuada resulte en la muerte o lesión grave a los residentes, la vivienda no puede seguir ocupada, y el dueño u operador tiene que proveer una vivienda alternativa a un costo igual o menos *inmediatamente*.

ADMINISTRACIÓN: *Agricultural Safety and Health Bureau, Occupational Safety and Health Division, North Carolina Department of Labor, Raleigh, North Carolina 27603 (919-807-2926; toll-free 800-625-2267).* Esta agencia tiene responsabilidad primaria para la inspección de viviendas para migrantes bajo esta ley, y la entrega de certificados que autorizan la ocupación de ellas. El Departamento también tiene la autoridad de investigar y responder a reportes de presuntas violaciones.

La agencia responsable del cumplimiento de los reglamentos sobre agua y sanidad que se aplican a las viviendas para migrantes es el *North Carolina Department of Environmental Quality, Raleigh, North Carolina 27603 (877-623-6748).*

North Dakota

DERECHOS CIVILES

● LEY DE DERECHOS HUMANOS

CONDICIONES: Es contra la ley que un patrón que tiene uno o más empleados por más de un cuarto del año, (1) rehuse a ocupar a un aplicante para trabajo, (2) desocupe a un trabajador, o (3) trate a un trabajador injustamente o desigualmente con respecto a empleo, entrenamiento, promoción, pago, u otra condición de empleo, por razón de raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, incapacidad física o mental, estado matrimonial, estado respecto a la asistencia pública, o participación en una actividad legal fuera de la propiedad del patrón y fuera de las horas del trabajo.

También es ilegal que un patrón de estos publique o indique de otro modo, que individuos de una cierta raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, incapacidad física o mental, estado matrimonial, estado respecto a la asistencia pública, o que participan en actividad legal fuera de la propiedad del patrón y fuera de las horas del trabajo, no son bienvenidos o no son aceptables para empleo.

Excepción — Por lo general, no es discriminación que un patrón rehuse a ocupar a una persona, o que desocupe a un empleado, a base de religión, sexo, origen nacional, incapacidad física o mental, o estado matrimonial, en situaciones donde religión, sexo, origen nacional, incapacidad física o mental, o estado matrimonial es una calificación ocupacional auténtica, necesario para la operación normal de aquel negocio o establecimiento.

ADMINISTRACIÓN: *Human Rights Division, North Dakota Department of Labor and Human Rights, Bismarck, North Dakota 58505 (701-328-2660; toll-free 800-582-8032)*. El Departamento puede aceptar y responder a quejas reportando prácticas discriminatorias en el empleo a cualquier momento dentro de 300 días de la presunta violación.

En vez de registrar un reclamo o una queja con el Departamento, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte del distrito para hacer cumplir esta ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Una demanda tiene que ser archivada dentro de 300 días de la violación, pero si la queja ha sido sometida al Departamento primero, acción por la corte tiene que comenzar no más tarde que 90 días después que el Departamento despida el caso o anuncie una decisión por escrito.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE PAGO PAREJO

CONDICIONES: Con excepciones limitadas, es contra la ley que un patrón pague salarios a un trabajador a un sueldo que sea menos que el sueldo pagado a un trabajador del otro sexo en el mismo lugar de empleo, para trabajo básicamente igual, en tareas que tienen requisitos comparables con respecto a habilidad, esfuerzo y responsabilidad.

Sin embargo, diferencias en salarios que se basan en un sistema de antigüedad (la duración de empleo con el mismo patrón o en la misma compañía), un sistema de aumento en salarios basado en mérito, o un programa similar que no discrimine a base de sexo, por lo general no se consideran ilegales.

ADMINISTRACIÓN: *Human Rights Division, North Dakota Department of Labor and Human Rights, Bismarck, North Dakota 58505 (701-328-2660; toll-free 800-582-8032)*.

En vez de registrar un reclamo o una queja con el Departamento, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir la ley de pago parejo, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Acción legal tiene que comenzar no más tarde que 2 años después de la violación.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

NOTA ESPECIAL: Es contra esta ley que un patrón reduzca el sueldo o salario de un trabajador como un modo de eliminar discriminación ilegal de salarios.

● LEYES LABORALES GENERALES (*DISCRIMINACIÓN POR EDAD*)

CONDICIONES: Por lo general, nadie que hace negocio en North Dakota puede rehusar a ocupar a un aplicante para trabajo, o desocupar a un trabajador, sólo a base de edad, cuando el trabajo razonablemente no requiere una distinción por edad y el trabajador está en otros aspectos calificado para el trabajo.

ADMINISTRACIÓN: Esta condición de ley se puede hacer cumplir solamente por acción legal en la corte civil, por medio de un abogado privado o un programa público de servicios legales.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY DE PESTICIDAS DE NORTH DAKOTA DE 1975

CONDICIONES:

Certificación de Aplicadores — En general, nadie puede comprar, usar o supervisar el uso de cualquier pesticida de uso restringido para propósitos comerciales, sin obtener una licencia para aplicadores comerciales de pesticidas y cumplir con las normas estatales de certificación.

Igualmente, los productores agrícolas que tienen planes de usar pesticidas restringidos en su propia propiedad, o en las tierras agrícolas de otro productor sin compensación, tienen que ser certificados por el estado como aplicadores privados antes de comprar, usar o supervisar el uso de uno de estos productos.

Entre otras violaciones que pueden causar rechazo, suspensión o revocación de una licencia o certificado de un aplicador de pesticidas, son estas:

- (1) Aplicar un pesticida en una manera contra de las instrucciones en la etiqueta.
- (2) Operar equipo defectivo o peligroso.
- (3) Fallar o rehusar a mantener registros o hacer reportes cuando se le requieren.
- (4) Operar equipo que no tiene licencia.
- (5) Comprar, usar o supervisar el uso de un pesticida restringido sin cumplir con los requisitos de certificación.

Responsabilidad Financiera — Los solicitantes para certificación comercial tienen que someter pruebas de su habilidad de pagar por daño o lesión causada por sus actividades con pesticidas. Este requisito se puede satisfacer al obtener una fianza o una póliza de seguro, en una cantidad mínima de \$100,000.

Almacenamiento y Desecho de Pesticidas — Se prohíbe que alguien guarde o deseche pesticidas sobrantes, o envases vacíos de pesticidas, en una manera que podría poner en peligro gente, el ambiente, comestibles, comida de animales, u otros productos.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticide Enforcement Program, North Dakota Department of Agriculture, Bismarck, North Dakota 58505 (701-328-4922).*

Un trabajador que ha sufrido cualquier daño de una violación de la ley de pesticidas, puede tomar acción por la corte contra el aplicador involucrado, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Por lo general, acción por la corte no puede proceder a no ser que la persona afectada notifique al aplicador dentro de 28 días de la fecha en que la persona se dio cuenta del daño.

● LEYES AERONÁUTICAS (*ROCIADA AÉREA*)

CONDICIONES:

Licencias para Aplicadores Aéreos — Cada persona o empresa envuelta en la aplicación de pesticidas con aviones o helicópteros, tiene que obtener del estado una licencia para aplicadores aéreos. Entre otras condiciones, los pilotos generalmente necesitan tener cuando menos 250 horas de tiempo en vuelo, en la clase de aeronave que van a usar en operaciones con pesticidas. Además, los operadores de negocios que ofrecen servicios de aplicación aérea (o sus pilotos principales) tienen que asistir a un entrenamiento aprobado por el estado, asistir a una junta anual para aplicadores aéreos sobre la seguridad, o recibir la información provista en la junta anual.

Pilotos que tienen una licencia concedida por la Administración Federal de Aviación pueden aplicar pesticidas desde el aire a sus propias tierras, siempre y cuando (1) satisfagan requisitos de experiencia comparables a los que se aplican a los aplicadores aéreos comerciales, (2) le provean a la agencia estatal una descripción legal de las tierras que tienen o cultivan, y (3) no ofrecen servicios de aplicación de pesticidas a otros por ninguna forma de compensación.

Registro del Equipo — Todos los aviones y helicópteros utilizados para la aplicación de pesticidas desde el aire, tienen que estar registrados con el estado antes del uso actual para ese propósito, y antes de la entrega de una licencia de aplicador aéreo al dueño u operador. Cada aeronave tiene que estar en buena condición funcional, libre de derrames y equipada con válvulas prescritas de cierre positivo para evitar el descargo de pesticidas sobre áreas no objetivas.

ADMINISTRACIÓN: *North Dakota Aeronautics Commission, Bismarck, North Dakota 58502 (701-328-9650).*

● LEY DE FACILIDADES DE AMONIA ANHIDRA

CONDICIONES:

Construcción de Envases — Los tanques utilizados para el almacenamiento y transportación de amonia anhidra (un producto químico bastante peligroso, que se usa mucho como un fertilizante en la agricultura) tienen que ser construidos de acuerdo con especificaciones detalladas. Todos estos envases tienen que llevar calibradores y válvulas prescritas, y estar marcadas con ciertas advertencias obligatorias. Las mangueras y otros accesorios tienen que cumplir con normas especificadas de seguridad.

Equipo de Rancho — Los tanques conectados a treilas o a otros vehículos de rancho que se usan para transportar amonia anhidra a la labor, tienen que estar seguramente montados, y cada treila tiene que estar seguramente conectada al tractor u otro vehículo que la está estirando.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticide Enforcement Program, North Dakota Department of Agriculture, Bismarck, North Dakota 58505 (701-328-4922).*

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE COMPENSACIÓN DE DESEMPLEO DE NORTH DAKOTA

CONDICIONES: Cada ranchero u otro patrón agrícola que pagó \$20,000 o más en salarios agrícolas en cualquier período de 3 meses (un cuarto del calendario) en el presente año o el año pasado, o que ocupó a 10 o más campesinos por parte de un día en 20 diferentes semanas este año o el año pasado, tiene que pagar impuestos de desempleo al estado. La agencia estatal le da crédito a cada trabajador por la cantidad de salarios reportados por el patrón.

Los campesinos que no tienen trabajo pueden calificar para beneficios de desempleo si han acumulado los créditos necesarios por haber trabajado para uno o más de estos patrones, y si satisfacen los demás requisitos de elegibilidad. La cantidad de beneficios depende de los salarios que el trabajador haya ganado sobre un cierto período antes de la fecha del reclamo.

ADMINISTRACIÓN: *Unemployment Insurance Tax and Field Services, Job Service North Dakota, Bismarck, North Dakota 58506 (701-328-2814).* Aplicaciones para beneficios de desempleo se pueden someter por teléfono automatizado, al 701-328-4995, o en línea, en el sitio apps.nd.gov/jsnd/uiiaclaims/login.htm.

SUELDOS Y HORAS

● LEY DE SUELDO MÍNIMO Y HORAS

CONDICIONES: Con prácticamente ninguna excepción, los trabajadores agrícolas tienen derecho del sueldo mínimo estatal de \$7.25 la hora.

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Division, North Dakota Department of Labor and Human Rights, Bismarck, North Dakota 58505 (701-328-2660; toll-free 800-582-8032).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE COLECCIÓN DE SALARIOS

CONDICIONES:

Días y Períodos de Pago — Los rancheros y todos los demás patrones tienen que pagar los salarios de sus trabajadores cuando menos una vez cada mes, en días regulares de pago designados por el patrón de antemano.

Método de Pago — Se le tienen que pagar los salarios (1) en moneda legal de los EE.UU., (2) con cheques de un banco conveniente al lugar del empleo, (3) por depósito directo, a una institución financiera seleccionada por el trabajador, o (4) con una tarjeta de débito o ATM concedida por un banco o una unión de crédito asegurada por el gobierno federal. El uso de una tarjeta de valor acumulado es opcional para el trabajador y el patrón, los dos.

Pago Final — Cuando un patrón desocupa o suspende a un trabajador, o cuando el trabajador deja su trabajo, los salarios que todavía se le deben tienen que ser pagados no más tarde que el siguiente día regular de pago.

Rebajas de Pago — Los patrones pueden detener de los salarios de un trabajador únicamente las cantidades que sean (1) autorizadas que se detengan bajo ley estatal o federal, o por orden de la corte, (2) autorizadas por el trabajador por escrito, (3) rebajadas por reembolso de un avance documentado, hecho por el patrón al trabajador, o (4) rebajadas por daño, destrozos o algo similar y autorizadas por el trabajador al momento de la rebaja.

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Division, North Dakota Department of Labor and Human Rights, Bismarck, North Dakota 58505 (701-328-2660; toll-free 800-582-8032)*. El Departamento está obligado a cooperar con un trabajador en hacer cumplir un reclamo para salarios no pagados, cuando parece que el reclamo es válido y cuando el reclamo ha sido sometido dentro de 2 años de la fecha en que los salarios quedaron pendientes.

● LEY DE IMPUESTOS DE INGRESO

CONDICIONES: Un patrón agrícola que paga \$2,500 o más en salarios totales para trabajo agrícola durante el año, tiene que quitar impuestos federales de ingreso de los salarios de sus empleados agrícolas. En esos casos, el patrón también tiene que quitar impuestos de ingreso *estatales*.

Por otro lado, un patrón que paga menos que \$2,500 durante el año en salarios agrícolas totales, pero que paga \$150 o más en salarios a un trabajador individual ese año, tiene que retener impuestos federales de los salarios de ese trabajador, y por lo mismo estaría obligado a retener impuestos de ingreso *estatales* también.

No más tarde que el 31 de enero del año que sigue, el patrón tiene que darle al empleado un comprobante que enseña la cantidad total de los salarios pagados durante el año, y la cantidad total de los impuestos quitados de su salario.

ADMINISTRACIÓN: *North Dakota Office of State Tax Commissioner, Bismarck, North Dakota 58505 (701-328-1247)*.

NOTA ESPECIAL: Aun cuando un patrón agrícola no tiene que quitar impuestos estatales del pago de un empleado, puede ser que el trabajador tenga que mandar un reporte de impuestos al estado, y que deba impuestos al fin del año, dependiendo del ingreso total y otras circunstancias.

TRABAJO DE MENORES

● LEY DE ASISTENCIA ESCOLAR OBLIGATORIA

CONDICIONES: Por lo general, cada padre, madre u otra persona que vive en North Dakota y tiene control de un niño de 7 a 16 años de edad, tiene que mandar el niño a una escuela pública, o una escuela no pública que sea aprobada, por toda la duración de la sesión escolar pública.

ADMINISTRACIÓN: La ley de asistencia escolar se hace cumplir por los maestros y administradores de los distritos escolares locales.

Ohio

DERECHOS CIVILES

● LEY DE DERECHOS CIVILES

CONDICIONES: Es ilegal que un ranchero o cualquier otro patrón con 4 o más empleados — por motivo de la raza, color, religión, sexo, estado militar, origen nacional, incapacidad, edad, o ascendencia de una persona — desocupe a la persona sin razón justa, rehuse a ocupar a la persona, o discrimine contra la persona con respecto a los salarios, las condiciones de empleo, o cualquier otro asunto relacionado directamente o indirectamente con el empleo.

A no ser que sea aprobado por el estado de antemano, no se permite que los patrones con 4 o más trabajadores hagan preguntas acerca de la raza, color, religión, sexo, estado militar, origen nacional, incapacidad, edad, o ascendencia de un aplicante para trabajo, o que usen una aplicación de empleo que pida tal información. Los patrones de 4 o más trabajadores no pueden publicar ningún anuncio que indique una preferencia o discriminación a base de cualquiera de los mismos motivos, o hacer ningún registro de estas características antes de ocupar.

También se prohíben actos de discriminación similares cometidos por las agencias de empleo y organizaciones laborales.

ADMINISTRACIÓN: *Ohio Civil Rights Commission, Columbus, Ohio 43215 (toll-free 888-278-7101)*. Un trabajador puede registrar una queja sobre una violación de esta ley con la Comisión en cualquier momento dentro de 6 meses después de que la violación ocurrió.

Como una opción, los trabajadores que han estado sometidos a una práctica ilegal de empleo tienen derecho de demandarle al patrón involucrado, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Una demanda se tiene que comenzar dentro de 180 días después de la violación.

Sin embargo, en el caso de discriminación a base de edad, acción por la corte bajo esta ley automáticamente prohíbe que el trabajador someta una queja a la Comisión, o que registre una demanda en contra del patrón bajo la ley estatal de discriminación por edad, discutida más abajo, con respecto a la misma queja.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE NORMAS MÍNIMAS DE SALARIOS JUSTOS (*DISCRIMINACIÓN EN SALARIOS*)

CONDICIONES: Por lo general, los empleadores en Ohio no pueden discriminar en el pago de salarios a base de raza, color, religión, sexo, edad, origen nacional, o ascendencia, al pagar salarios a un trabajador a un sueldo que sea menos que el sueldo pagado a otro trabajador en el mismo establecimiento para trabajo igual, en tareas que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad, y que sean hechas bajo condiciones similares.

Sin embargo, esto no prohíbe diferencias en salarios que sean pagados bajo un sistema de antigüedad (la duración de empleo con el mismo patrón o en la misma compañía), un sistema de mérito, un sistema que mide salarios según la cantidad o calidad de producción, o cualquier otro sistema en que el nivel de pago se determine con factores aparte de raza, color, religión, sexo, edad, origen nacional, o ascendencia.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Labor and Worker Safety, Division of Industrial Compliance and Labor, Ohio Department of Commerce, Reynoldsburg, Ohio 43068 (614-644-2223)*.

En vez de registrar un reclamo o una queja con el Departamento, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir esta ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Sin embargo, acción por la corte no puede comenzar más tarde que un año después de la violación.

NOTA ESPECIAL: Es contra esta ley que un patrón reduzca el sueldo o salario de un trabajador como un modo de eliminar discriminación ilegal de salarios.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO POR EDAD

CONDICIONES: Es ilegal que un patrón discrimine en contra de un aplicante para trabajo, o que desocupe a un trabajador sin razón justa, cuando el aplicante o trabajador tiene más de 40 años de edad, tiene la capacidad física de hacer el trabajo, y de otro modo satisface los requisitos de la posición.

ADMINISTRACIÓN: Una persona mayor de 40 años de edad que ha estado sometida a discriminación por edad en violación de esta ley, puede sentar una demanda civil contra el patrón, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Pero hay que notar que un trabajador que toma acción por la corte directamente no puede llevar la misma queja a la Comisión de Derechos Civiles bajo la ley de derechos civiles, discutida en un resumen anterior.

● LEY DE PROTECCIÓN DE INFORMANTES

CONDICIONES: Cuando un trabajador (1) se dé cuenta de una violación de una ley federal o estatal que su patrón tiene autoridad de corregir, y (2) tiene razón de creer que la violación es un delito que puede causar daño a gente o perjudicar la salud o seguridad del público, el trabajador está obligado a avisar a un supervisor de la violación.

Si el patrón no corrige la violación o no hace un esfuerzo razonable y de buena fe para hacerlo dentro de 24 horas, el trabajador puede someter un reporte escrito del asunto con un oficial de policía u otro oficial o agencia pública.

Por lo general, es ilegal que un patrón discipline o tomar represalia (o sea, venganza) contra un trabajador por haber hecho un reporte de estos.

ADMINISTRACIÓN: Si un patrón toma represalia en contra de un trabajador porque el trabajador reportó actividad ilegal que queda dentro de la autoridad del patrón de corregir, el trabajador puede tomar acción legal en contra del patrón en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. La demanda se tiene que comenzar dentro de 180 días después de la fecha en que la represalia fue tomada.

● LEYES LABORALES MISCELÁNEAS (*VENTAS OBLIGATORIAS A EMPLEADOS*)

CONDICIONES: Es contra la ley que un patrón u otro individuo fuerce, o intente a forzar, a que un trabajador compre mercancía de una cierta persona o compañía.

ADMINISTRACIÓN: Usando un abogado privado o un programa público de servicios legales, un trabajador que ha sido obligado a comprar herramienta u otra mercancía en violación de esta provisión, puede poner una demanda en contra del patrón u otro individuo acusado. El trabajador puede recoger hasta *doble* el precio que pagó para la mercancía, o *doble* la porción del precio que exceda el valor razonable de mercado.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY DE PESTICIDAS

CONDICIONES:

Licencias —

Negocios de Pesticida — El dueño u operador de un negocio cuyo objetivo es la aplicación de pesticidas a propiedad ajena por compensación, tiene que obtener del estado una licencia de negocio de pesticida. Entre otros requisitos, se requiere que el solicitante tenga seguro de responsabilidad, en la cantidad mínima de \$300,000, cubriendo daño potencial causado por la aplicación de pesticidas.

Aplicadores Comerciales — Aparte de los aplicadores privados, discutidos más adelante, nadie puede aplicar un pesticida restringido sin tener una licencia de aplicador comercial. Para recibir una licencia, el solicitante tiene que pasar uno o más exámenes confirmando su competencia de aplicar pesticidas con seguridad y eficacia.

Aplicadores Privados — Se requiere una licencia de aplicador privado para aplicar pesticidas de uso restringido a cosechas agrícolas en las tierras propias del aplicador, o en propiedad ajena cuando no se va a cobrar una cuota para los servicios. El solicitante para esta licencia tiene que mostrar conocimiento y competencia adecuada para aplicar el tipo de pesticidas que va a estar aplicando.

Almacenamiento y Desecho de Pesticidas — Es contra la ley que cualquier persona guarde o tire un pesticida o envase de pesticidas en un modo que podría causar daño al ambiente, contaminar comida de animales o fertilizantes, o resultar en daño a cosechas, ganado o el público en general. Los que manejan y aplican pesticidas tienen que cumplir con reglas estatales detalladas sobre el almacenamiento y desecho de tales productos.

Actos Prohibidos — Entre otras infracciones mencionadas en las leyes de pesticidas, es ilegal que un aplicador (1) use un pesticida en contra de las instrucciones en la etiqueta del producto o los reglamentos estatales, (2) use un pesticida restringido sin una licencia o certificado permitiéndolo, o sin supervisión directa por un aplicador certificado, (3) deje de mantener registros o hacer reportes cuando se le requieren, o (4) opere en una manera defectiva o descuidada, u opere equipo defectivo o peligroso.

ADMINISTRACIÓN: *Enforcement Division, Ohio Department of Agriculture, Reynoldsburg, Ohio 43068 (614-728-6270).*

● LEY DE PESTICIDAS (*SEGURIDAD DE TRABAJADORES DEL CAMPO*)

CONDICIONES: Ohio ha adoptado los reglamentos de la Agencia de Protección Ambiental (EPA) para la protección de los trabajadores en la labor (*vea el resumen, EE.UU. — Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*), como las normas estatales de seguridad de los trabajadores en Ohio. Se aplican a todos los empleados que trabajan con o alrededor de los pesticidas.

ADMINISTRACIÓN: *Enforcement Division, Ohio Department of Agriculture, Reynoldsburg, Ohio 43068 (614-728-6270).*

● LEYES DE FERTILIZANTES (*AMONIA ANHIDRA*)

CONDICIONES: El director estatal de agricultura ha adoptado normas de seguridad para el almacenamiento y manejo de amonia anhidra, un producto químico bastante peligroso que se usa como fertilizante en la agricultura.

Sistemas de Transportación en Rancho — Los envases de 3,000 galones o menos que están montados en treilas utilizadas para transportar amonia en el rancho, tienen que cumplir con normas detalladas de construcción e instalación, incluyendo requisitos sobre las monturas, válvulas, accesorios y señales que identifican el producto adentro. Las treilas tienen que estar conectadas firmemente a los vehículos que las están estirando.

Se requiere que cada unidad que transporta amonia anhidra (1) lleve cuando menos 5 galones de agua limpia, para tratamiento de emergencia en caso de lesiones a los trabajadores manejando o aplicando el producto, y (2) lleve guantes de hule (látex), y una máscara protectora que cubre la cara o un par de anteojos protectores apretados.

Sistemas de Aplicación en Rancho — Los envases montados en tractores y otros implementos de rancho que se usan para aplicar amonia en la labor, tienen que cumplir con normas prescritas de construcción, tienen que estar montados seguramente, y tienen que estar marcados claramente para identificar la sustancia adentro. Cada envase tiene que incluir un indicador del nivel del producto, una válvula de cierre, y aparatos de seguridad relacionados.

Entrenamiento — Los trabajadores que manejan o aplican amonia anhidra tienen que ser entrenados en prácticas seguras de operación, así como las acciones apropiadas que se deben tomar en casos de emergencia.

ADMINISTRACIÓN: *Enforcement Division, Ohio Department of Agriculture, Reynoldsburg, Ohio 43068 (614-728-6270).*

SALUD Y SEGURIDAD

● LEYES LABORALES GENERALES (*SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO*)

CONDICIONES: Los empleadores en Ohio tienen un deber general de (1) proveer empleo y un lugar de empleo que estén razonablemente seguros para sus empleados, (2) utilizar medidas de seguridad y adoptar prácticas que promuevan la seguridad, y (3) tomar cada otro paso razonable que sea necesario para proteger la vida, salud y seguridad de sus empleados.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Labor and Worker Safety, Division of Industrial Compliance and Labor, Ohio Department of Commerce, Reynoldsburg, Ohio 43068 (614-644-2223).*

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE COMPENSACIÓN DE DESEMPLEO

CONDICIONES: Cada patrón agrícola que pagó \$20,000 o más en salarios agrícolas en cualquier período de 3 meses (un cuarto del calendario) en el presente año o el año pasado, o que ocupó a 10 o más campesinos por parte de un día en 20 diferentes semanas este año o el año pasado, tiene que pagar impuestos de desempleo al estado. La agencia estatal le da crédito a cada trabajador por la cantidad de salarios reportados por el patrón.

Un campesino desocupado que ha acumulado los créditos necesarios debido a su trabajo con uno o más de estos patrones, y que satisface las otras condiciones del programa, puede calificar para beneficios de desempleo.

ADMINISTRACIÓN: *Office of Unemployment Insurance Operations, Ohio Department of Job and Family Services, Columbus, Ohio 43215 (614-466-2319; toll-free 877-644-6562).* Aplicaciones para seguro de desempleo se pueden someter por teléfono, al 877-644-6562 (sin costo), o en línea, en el sitio unemployment.ohio.gov.

NOTA ESPECIAL: Bajo provisiones especiales en la ley, los trabajadores que han ganado todos o parte de sus salarios recientes de trabajo de temporada, en industrias de temporada (incluso a muchas operaciones agrícolas), pueden ser elegibles para beneficios de desempleo únicamente cuando se encuentren sin trabajo durante las temporadas que normalmente estarían trabajando en esas industrias; es posible también que vayan a ser elegibles para menos semanas de beneficios que los trabajadores empleados en industrias que no son de temporada. Sin embargo, los salarios de un trabajador no se pueden tratar como de temporada, a no ser que el patrón correspondiente haya aplicado al estado y recibido designación formal como un patrón de temporada.

● LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO

CONDICIONES: Cada campesino que resulta lastimado en el trabajo, o incapacitado debido a una enfermedad causada por el empleo, y los dependientes de un trabajador que se muere a causa de un accidente en el trabajo o una enfermedad ocupacional, tienen derecho a compensación en efectivo, tratamientos médicos, medicinas, y beneficios relacionados.

La responsabilidad de proveer estos beneficios es del patrón, que tiene que pagar contribuciones al fondo estatal de compensación de trabajo, u obtener una fianza que garantice el pago de compensación directamente.

ADMINISTRACIÓN: *Ohio Bureau of Workers' Compensation, Columbus, Ohio 43215 (614-644-6292; toll-free 800-644-6292)*. Un trabajador que sufre daño de un accidente en el trabajo, o incapacidad debido a una enfermedad ocupacional, puede someter un reclamo en persona, por teléfono, o en línea en el sitio www.bwc.ohio.gov/bwcccommon/forms/froi/default.asp.

SUELDOS Y HORAS

● LEY DE NORMAS MÍNIMAS DE SALARIOS JUSTOS

CONDICIONES:

Sueldo Mínimo — Por lo general, un rancho u otro establecimiento agrícola que (1) recibe más de \$297,000 por año de la venta de sus productos, y (2) usó más de 500 días-trabajadores de trabajo agrícola en un cuarto del calendario en el año anterior (por ejemplo, 50 trabajadores empleados por 10 días, 20 trabajadores empleados por 25 días, o cualquier otra combinación), está obligado a pagar a cada empleado agrícola no menos que \$8.15 por cada hora de trabajo.

Los campesinos empleados por un rancho u otro establecimiento que satisface el requisito de 500 días-trabajadores, pero que tiene menos de \$297,000 de ventas, tienen derecho de un salario de \$7.25 la hora o más.

Excepciones — Aun en los ranchos mencionados arriba, el sueldo mínimo estatal *no se aplica* a:

- (1) Los trabajadores empleados en un rancho cuyo volumen de ventas y empleo agrícola no alcanzan a los niveles enumerados arriba.
- (2) Los trabajadores que (a) están empleados en la cosecha pizcada a mano, (b) se pagan por contrato, en una operación típicamente pagada por contrato en la región local, (c) viajan diariamente de su hogar permanente al lugar de trabajo, y (d) estuvieron empleados en la agricultura menos de 13 semanas durante el año pasado.
- (3) Los trabajadores de 16 años de edad o menor que están (a) empleados en la cosecha pizcada a mano, (b) trabajando por contrato, en una operación típicamente pagada por contrato en la región local, (c) trabajando en el mismo rancho que sus padres, y (d) recibiendo el mismo pago por contrato que reciben los trabajadores mayores de 16 años en el mismo rancho.

Registros — Cada patrón agrícola sujeto a esta ley tiene que mantener un registro de (1) el nombre, la dirección y la ocupación de cada trabajador, (2) el sueldo que se le paga al trabajador, y (3) su salario total. Estos registros tienen que ser guardados por cuando menos 3 años.

Exhibición de Información — Se requiere que los patrones mantengan puesto en un lugar fácilmente accesible donde los trabajadores lo pueden ver, un resumen de esta ley y los reglamentos asociados.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Labor and Worker Safety, Division of Industrial Compliance and Labor, Ohio Department of Commerce, Reynoldsburg, Ohio 43068 (614-644-2223)*.

En vez de registrar un reclamo con el Departamento de Comercio, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir el sueldo mínimo, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Acción por la corte tiene que comenzar no más tarde que 3 años después de la fecha de la violación, o dentro de un año después de acción final en el reclamo por el Departamento de Comercio para la misma violación, lo que ocurra más tarde.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEYES LABORALES MISCELÁNEAS (PAGO QUINCENAL DE SALARIOS)

CONDICIONES: En el primer día de cada mes o antes, se requiere que los patrones paguen los salarios ganados por sus trabajadores durante la primer mitad del mes anterior, y para el día 15 de cada mes o antes, tienen que pagar todos los salarios ganados durante la segunda mitad del mes anterior.

Esta provisión no excluye el pago de salarios diariamente o por semana, o el uso de un período de pago diferente cuando se autoriza por un contrato escrito o bajo la ley.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Labor and Worker Safety, Division of Industrial Compliance and Labor, Ohio Department of Commerce, Reynoldsburg, Ohio 43068 (614-644-2223).* Un trabajador que no ha recibido sus salarios dentro del período descrito arriba, puede someter un reclamo al Departamento, el cual tiene la autoridad de investigar y ayudar en la colección de un reclamo válido en nombre del trabajador.

En vez de registrar un reclamo o una queja con el Departamento, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir estas condiciones de ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEY DE IMPUESTOS DE INGRESO

CONDICIONES: Diferente a la situación en otras industrias, no se le quitan impuestos estatales de los salarios ganados en la agricultura.

ADMINISTRACIÓN: *Compliance Division, Ohio Department of Taxation, Columbus, Ohio 43229 (toll-free 888-405-4091).*

NOTA ESPECIAL: Aunque los patrones agrícolas no tengan que quitar impuestos estatales del pago de los campesinos, pueda ser que los trabajadores tengan que mandar un reporte de impuestos al estado, y que deban impuestos al fin del año, dependiendo del ingreso total y otras circunstancias.

TRABAJO DE MENORES

● LEYES DE TRABAJO DE MENORES

CONDICIONES:

Certificados de Edad y Educación — Por lo general, se prohíbe que los rancheros y otros establecimientos agrícolas ocupen a cualquier persona bajo la edad de 18 años que vive en un campo para trabajadores agrícolas, a no ser que el menor haya obtenido del distrito escolar local un certificado de edad y educación. Un certificado no se le puede conceder a una persona bajo la edad de 14 años.

El requisito de un certificado de edad y educación *no se aplica* en el caso de los menores que no viven en un campo.

Empleo Peligroso — Entre otras actividades peligrosas relacionadas a los ranchos, generalmente nadie bajo la edad de 16 puede ser empleado (1) en conexión con la operación de un tractor extra-fuerte, (2) en conexión con la operación de una pizcadora de maíz o algodón, una segadora, u otro equipo similar, (3) en un trabajo en una escalera o plataforma más de 20 pies de alto, (4) como chofer de un camión, autobús o carro llevando a pasajeros, o (5) en un trabajo que requiere el manejo o aplicación de ciertos pesticidas tóxicos, o la aplicación o traslado de amonía.

Horas de Trabajo — Con pocas excepciones, es contra la ley emplear a un chamaco menor de 16 años durante las horas de la escuela. Estos menores tienen autorización de trabajar únicamente entre las 7:00 a.m. y las 7:00 p.m. (de las 7:00 a.m. hasta las 9:00 p.m. del 1º de junio hasta el 1º de septiembre, y durante vacaciones escolares que duran 5 días o más). Nadie bajo la edad de 16 puede ser empleado por más de 3 horas en un día escolar, por más de 18 horas en una semana cuando la escuela está en sesión, por más de 8 horas en un día cuando no hay escuela, o por más de 40 horas en una semana cuando la escuela no está en sesión.

Períodos de Descanso — Los patrones no deben emplear a ningún trabajador menor de 18 por más de 5 horas consecutivas sin permitirle un descanso de 30 minutos o más, con pago o sin pago.

Acuerdos de Trabajo — Antes de ocupar a un joven bajo la edad de 18, el patrón tiene que llegar a un acuerdo con el trabajador acerca del sueldo que se le va a pagar, sea por horas o por contrato. El patrón tiene que dar al trabajador una copia del acuerdo por escrito, y en el día de pago o antes tiene que darle un comprobante que enseñe la cantidad de las ganancias y el pago neto. No se permite ninguna rebaja en el sueldo o salario indicado en el acuerdo, sin aviso de cuando menos 24 horas y preparación de un nuevo acuerdo por escrito.

Retención de Salarios — Los patrones no pueden detener ninguna parte de los salarios de un menor por motivo de supuesto descuido de parte del trabajador, falta de cumplir con reglas, destrozo de equipo, o inhabilidad de hacer el trabajo.

Registros de Pago — Por cada trabajador bajo la edad de 18 que vive en un campo para trabajadores agrícolas, un rancho u otro patrón agrícola tiene que mantener un registro que enseña (1) el nombre, la dirección y la ocupación del trabajador, (2) la cantidad de horas trabajadas en cada día de la semana, (3) la hora del comienzo y del fin de cada período de trabajo y descanso, y (4) la cantidad de los salarios pagados en cada período de pago.

Los requisitos sobre registros de pago *no se aplican* al empleo de los menores que no viven en un campo.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Labor and Worker Safety, Division of Industrial Compliance and Labor, Ohio Department of Commerce, Reynoldsburg, Ohio 43068 (614-644-2223).*

El superintendente estatal de instrucción pública, el director estatal de salud, los distritos escolares locales, y los departamentos locales de salud tienen la misma autoridad que el Departamento de Comercio de hacer cumplir las leyes de trabajo de menores.

● LEYES DE ASISTENCIA ESCOLAR

CONDICIONES: Con pocas excepciones, cada padre, madre o guardián de un niño entre 6 y 18 años de edad que no sea empleado bajo un certificado de edad y educación, tiene que mandar el niño a una escuela que satisfaga las normas mínimas del estado, por todo el término que la escuela está en sesión.

Durante el término escolar regular, se puede conceder un certificado de edad y educación solamente a un chamaco mayor de 16 años que haya cumplido con ciertos requisitos educativos o vocacionales.

Estas provisiones se aplican aunque la presencia del niño en Ohio sea de temporada, los padres sean residentes de otro estado, o el niño haya asistido a la escuela por el período legal en otro estado.

ADMINISTRACIÓN: El requisito sobre presencia en la escuela se hace cumplir por los consejos escolares locales, por medio de los oficiales de asistencia escolar empleados para ese propósito.

● LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO (TRABAJO ILEGAL DE MENORES)

CONDICIONES: Cuando un trabajador menor de la edad de 18 años sea empleado por un rancho o cualquier otro patrón en violación de las leyes de trabajo de menores, y se lastima en el trabajo o contrae una enfermedad ocupacional, el muchacho tiene derecho a *doble* la cantidad de beneficios de compensación de trabajo que normalmente serían pagados por el accidente o la enfermedad.

ADMINISTRACIÓN: *Ohio Bureau of Workers' Compensation, Columbus, Ohio 43215 (614-644-6292; toll-free 800-644-6292).* Un menor de edad que sufre daño de un accidente en el trabajo, o incapacidad debido a una enfermedad ocupacional, puede someter un reclamo por correo, o en línea en el sitio www.bwc.ohio.gov/bwccommon/forms/froi/default.asp.

El hecho de que el trabajador haya sido empleado contra la ley no afecta su elegibilidad para compensación de trabajo, y puede calificarlo para beneficios dobles, como se explica arriba.

VIVIENDA

● LEY DE CAMPOS PARA TRABAJADORES AGRÍCOLAS

CONDICIONES: Esta ley controla la operación de campos laborales agrícolas en Ohio, que se refiere a una o más edificios, casas móviles, tiendas (carpas), o vehículos establecidos o utilizados como alojamiento temporal para 2 o más familias, o para 5 o más trabajadores empleados en la agricultura o la elaboración de productos agrícolas.

Licencias e Inspección — Un campo laboral agrícola no puede estar en operación sin una licencia concedida por el estado. Una persona que tiene planes de operar una de estas facilidades durante el año, ordinariamente debe aplicar para una licencia antes del 15 de abril de ese año. No se concederá una licencia a no ser que un examen indique que el agua satisface las normas prescritas, y la vivienda está libre de violaciones relacionadas con la sanidad, drenaje o habitabilidad.

Normas — El director de salud pública ha adoptado normas mínimas que un campo tiene que satisfacer antes de que una licencia pueda ser concedida. Entre los múltiples factores que se toman en cuenta en la determinación de cumplimiento son estos:

- La condición del sitio y de los edificios
- La provisión de agua
- El sistema eléctrico y la iluminación

- El sistema para la eliminación de aguas negras
- La ventilación en los cuartos y condición de telas en las puertas y ventanas
- Los excusados y baños
- Los espacios para cocinar y comer
- El equipo y espacio para dormir
- Las facilidades de lavandería
- El equipo de calefacción
- El equipo y los procedimientos para la eliminación de basura
- Las medidas para el control de pestes
- El equipo de seguridad y restricciones sobre materiales peligrosos

ADMINISTRACIÓN: *Agricultural Labor Camp Program, Bureau of Environmental Health, Ohio Department of Health, Columbus, Ohio 43215 (614-644-7455).*

Oklahoma

CONTRATISTAS LABORALES Y RECLUTAMIENTO

● LEYES LABORALES MISCELÁNEAS (*FRAUDE EN RECLUTAMIENTO*)

CONDICIONES: Es contra la ley que un patrón traiga a trabajadores de cualquier índole a Oklahoma para empleo, o que convenza a trabajadores a que se cambien de un lugar a otro dentro del estado, por medio de promesas falsas, anuncios falsos, o decepción tocante a la clase de trabajo que se va a hacer, la cantidad de compensación que se va a pagar, las condiciones sanitarias en el trabajo, la existencia o inexistencia de una huelga u otro pleito laboral en el lugar del trabajo, o las demás condiciones del empleo.

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Unit, Oklahoma Department of Labor, Oklahoma City, Oklahoma 73105 (405-521-6598).* El Departamento tiene autoridad de referir violaciones de esta provisión a los fiscales, para acción en la corte criminal.

Un trabajador que sea convencido a mudarse por medio de falsificación respecto al empleo, tiene la opción de demandarle a la persona responsable de los daños que resulten, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

DERECHOS CIVILES

● LEY ANTI-DISCRIMEN DE OKLAHOMA

CONDICIONES: Por lo general, es contra la ley en Oklahoma que un ranchero o cualquier otro patrón desocupe a un empleado, rehuse a ocupar a un aplicante para trabajo, o discrimine contra un trabajador con respecto a las condiciones del trabajo, por razón de la raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad (40 y mayor), información genética, o incapacidad del trabajador.

Asimismo, bajo la mayoría de las circunstancias, ningún patrón puede publicar un anuncio de empleo que indique una preferencia o prejuicio a base de raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, información genética, o incapacidad.

ADMINISTRACIÓN: *Office of Civil Rights Enforcement, Oklahoma Office of the Attorney General, Oklahoma City, Oklahoma 73105 (405-521-3921).* Un trabajador que se ha afectado por un acto aparente de discriminación en el empleo puede registrar una queja con esta oficina, a cualquier momento dentro de 180 días después de que ocurrió el acto.

Si una queja a esta agencia no se ha resuelto a la satisfacción del trabajador dentro de 180 días después de someterse, la agencia puede darle un aviso del derecho de demandar, que permite que el trabajador tome acción legal en contra del patrón en la corte, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Acción por la corte tiene que comenzar no más tarde que 90 días después de que el trabajador recibe el aviso.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE PAGO PAREJO

CONDICIONES: En general, es ilegal que un patrón intencionalmente pague salarios a una mujer a un sueldo que sea menos que el sueldo el mismo patrón paga a un hombre para trabajo comparable, en tareas que tienen requisitos comparables relacionados a habilidad, esfuerzo y responsabilidad.

Hay excepciones para diferencias en salarios basadas en antigüedad (la duración de empleo con el mismo patrón o en la misma compañía), mérito, cantidad o calidad de producción, o cualquier otro factor aparte de sexo.

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Unit, Oklahoma Department of Labor, Oklahoma City, Oklahoma 73105 (405-521-6598).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY COMBINADA DE PESTICIDAS DE OKLAHOMA

CONDICIONES:

Licencias y Certificación — Es contra la ley que una persona haga negocio como un aplicador comercial, no comercial o privado, a no ser que la persona haya obtenido del estado una licencia válida de aplicador para la clase de aplicación que la persona tiene planes de hacer. Cada licencia que se concede tiene que identificar un aplicador certificado, y certificación requiere que el aplicador muestre competencia en el uso específico de pesticidas para el cual la licencia se concede.

Seguro de Responsabilidad — No se puede conceder una licencia comercial hasta que el solicitante presente evidencias de cobertura de una póliza de seguro cubriendo daños que pueden ocurrir debido a sus operaciones con pesticidas.

Actos Prohibidos — Entre otras razones para rechazo, suspensión o revocación de una licencia, se prohíbe que un aplicador de pesticidas (1) use un pesticida en una manera en contra de las instrucciones en la etiqueta del producto, (2) deje de o rehuse a mantener registros obligatorios, y (3) aplique pesticidas sin tener la categoría apropiada de licencia permitiendo tal uso.

Quejas — Se requiere que el departamento estatal de agricultura reciba y haga un esfuerzo de resolver quejas escritas relacionadas con el uso o presunto mal uso de pesticidas.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticide Section, Consumer Protection Services Division, Oklahoma Department of Agriculture, Food, and Forestry, Oklahoma City, Oklahoma 73152 (405-522-6347).*

RELACIONES LABORALES Y REPRESENTACIÓN DE UNIÓN

● LEYES LABORALES MISCELÁNEAS (RECLUTAMIENTO Y EMPLEO DE ROMPEHUELGAS)

CONDICIONES: Nadie puede reclutar trabajadores, buscar trabajadores por medio de anuncios, o referir trabajadores a empleo, con el propósito de reemplazar a empleados que andan en huelga o que están sujetos a un cierre forzado, sin dar aviso adecuado de la existencia de una huelga o un cierre forzado en el lugar del trabajo, y sin avisar que la oferta de trabajo es para ese propósito.

En la mayoría de las circunstancias, es contra la ley que alguien intencionalmente reclute o refiera un trabajador de reemplazo a un trabajo tenido anteriormente por un trabajador en huelga o sujeto a un cierre forzado, cuando el trabajador de reemplazo repetidamente ha ofrecido tomar el lugar de empleados envueltos en acciones laborales. También es ilegal que un trabajador de reemplazo ofrezca aceptar un trabajo de estos.

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Unit, Oklahoma Department of Labor, Oklahoma City, Oklahoma 73105 (405-521-6598).* El Departamento tiene la autoridad de investigar y referir violaciones de estas condiciones de ley a los fiscales, para acción en la corte criminal.

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE SEGURIDAD DE EMPLEO DE 1980

CONDICIONES: Cada patrón agrícola que pagó \$20,000 o más en salarios agrícolas en cualquier período de 3 meses (un cuarto del calendario) en el presente año o el año pasado, o que ocupó a 10 o más campesinos por parte de un día en 20 diferentes semanas este año o el año pasado, tiene que pagar impuestos de desempleo al estado. La agencia estatal le da crédito a cada trabajador por la cantidad de salarios reportados por el patrón.

Un campesino desocupado que ha acumulado los créditos necesarios debido a su trabajo con uno o más de estos patrones, y que satisface las otras condiciones del programa, puede calificar para beneficios semanales de desempleo. La cantidad de los beneficios ahorita va de \$16 a \$510 por semana, según los salarios recientes del trabajador.

ADMINISTRACIÓN: *Oklahoma Employment Security Commission, Oklahoma City, Oklahoma 73152 (405-557-7100)*. Aplicaciones para beneficios de desempleo se pueden someter por teléfono, al 800-555-1554 (sin costo), o en línea en el sitio www.unemployment.state.ok.us/.

SUELDOS Y HORAS

● LEY DE PAGO DE SALARIOS

CONDICIONES:

Días y Períodos de Pago — Los patrones deben pagar los salarios de sus trabajadores cuando menos 2 veces por mes, en días regulares de pago designados de antemano por el patrón. Un día de pago tiene que ocurrir no más de 11 días después del fin del período de pago.

Pago Final — Cuando se termine el empleo, el patrón generalmente tiene que pagar salarios finales por completo en el próximo día regular de pago correspondiente al período de pago en que se hizo el trabajo.

Método de Pago — Se pueden pagar salarios únicamente (1) en moneda legal de los EE.UU., (2) con cheques que se pueden cambiar a pedido, en moneda legal y sin descuento, o (3) por depósito directo a una cuenta de banco que el trabajador pueda acceder a pedido y sin descuento.

Comprobantes de Pago — Con cada pago de salarios, los patrones tienen que darle al trabajador un comprobante que enseñe cada rebaja individual de su pago.

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Unit, Oklahoma Department of Labor, Oklahoma City, Oklahoma 73105 (405-521-6598)*.

En vez de registrar un reclamo con el Departamento, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para recoger salarios no pagados, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEY DE IMPUESTOS DE INGRESO DE OKLAHOMA

CONDICIONES: Con respecto a cualquier trabajador que gana más de \$900 por mes para trabajo agrícola, el patrón u otra persona teniendo control del pago de salarios, tiene que quitar impuestos estatales del pago del trabajador y mandarlos a la comisión estatal de impuestos.

No más tarde que el 31 de enero del siguiente año, el patrón tiene que darle al trabajador un informe escrito que enseñe (1) el nombre del patrón, (2) el nombre y el número de Seguro Social del trabajador, (3) el total de los salarios pagados en el año anterior, y (4) el total de los impuestos estatales quitados de su pago.

ADMINISTRACIÓN: *Compliance Division, Oklahoma Tax Commission, Oklahoma City, Oklahoma (405-521-3251)*. Un trabajador que cree que los impuestos de ingreso han sido incorrectamente retenidos de su pago, o no han sido debidamente entregados o reportados al estado, debe ponerse en contacto con un representante de la Comisión.

NOTA ESPECIAL: Aun cuando un patrón agrícola no tiene que quitar impuestos estatales del pago de un empleado, puede ser que el trabajador tenga que mandar un reporte de impuestos al estado, y que deba impuestos al fin del año, dependiendo del ingreso total y otras circunstancias.

TRABAJO DE MENORES

● CÓDIGO ESCOLAR DE OKLAHOMA (*ASISTENCIA OBLIGATORIA*)

CONDICIONES: Con pocas excepciones, cada padre, madre, guardián u otra persona teniendo control de un niño que sea mayor de 5 años pero menor de 18 años de edad, y que no haya completado cuatro años de la escuela secundaria, tiene que asegurar que el niño asista a una escuela pública, privada o de otra clase.

ADMINISTRACIÓN: Esta condición de ley se hace cumplir por los oficiales locales de asistencia escolar.

Oregon

CONTRATISTAS LABORALES Y RECLUTAMIENTO

● LEY DE CONTRATISTAS AGRÍCOLAS

CONDICIONES:

Licencias — Es contra la ley que una persona, por pago o ganancia, (1) reclute, provea o emplee a trabajadores para hacer trabajo agrícola para otra persona, (2) que se envuelva en estas actividades en nombre de un patrón agrícola, o (3) que provea comidas o viviendas en conexión con el reclutamiento o empleo de campesinos, sin tener una licencia válida de contratista agrícola, concedida por el estado.

Seguro y Fianza — Entre otras condiciones que se tienen que satisfacer antes de que sea concedida la licencia, el solicitante tiene que someter pruebas de seguro adecuado para cada vehículo que se use para transportar trabajadores, junto con una fianza de \$5,000 u otra evidencia de su habilidad de prontamente pagar los salarios de los trabajadores y otras obligaciones especificadas.

Información a los Trabajadores — Al momento de reclutar u ocupar, se requiere que los contratistas agrícolas le den a cada trabajador un informe escrito, en inglés y cualquier otro idioma que use el contratista para comunicar con los trabajadores, que describa:

- (1) El método de figurar el pago.
- (2) Las condiciones de cualquier bono que se va a ofrecer.
- (3) Las condiciones de cualquier préstamo hecho al trabajador.
- (4) Las condiciones sobre las viviendas, servicios médicos, o guardia infantil que se le vaya a proporcionar al trabajador.
- (5) Las condiciones del empleo, incluyendo las fechas anticipadas del comienzo y fin.
- (6) Las condiciones sobre cualquier ropa o equipo que se le va a proveer al trabajador.
- (7) El nombre y la dirección del dueño de todas las operaciones donde el trabajador va a estar trabajando.
- (8) La existencia de cualquier pleito laboral en el lugar del trabajo.
- (9) Los derechos de empleo que tiene el trabajador bajo ley estatal y federal.

Comprobantes de Pago — Cada vez que el contratista pague salarios, tiene que dar a cada trabajador un comprobante escrito que enseñe el total de sus ganancias, la cantidad y el propósito de cada rebaja de sus salarios, y las horas trabajadas (o producción por pieza o contrato) y el sueldo correspondiente.

Actividades Prohibidas — Entre otros actos ilegales, nadie que actúa como contratista puede intencionalmente decir nada falso o engañoso a una persona, o desparramar información falsa o engañosa tocante a empleo. También es contra la ley que un contratista exija a un trabajador, o use amenazas de desocupación o deportación para convencer a un trabajador, a que entregue cualquier parte de sus salarios.

Uso de Servicios de Contratista — Un ranchero o cualquier otra persona que usa los servicios de un contratista agrícola que no tiene licencia, tiene la misma responsabilidad legal que el contratista, si un trabajador presenta una demanda contra el contratista por una violación de esta ley y la corte decide a favor del trabajador.

ADMINISTRACIÓN: *Labor Contracting Unit, Wage and Hour Division, Oregon Bureau of Labor and Industries, Salem, Oregon 97305 (503-373-1463)*. Un trabajador que tiene evidencias de una violación de esta ley puede someter una queja a esta agencia, la cual tiene la autoridad de suspender, revocar o negar la renovación de la licencia del contratista, si la investigación confirma la queja.

NOTA ESPECIAL: Un contratista laboral no puede desocupar o discriminar de cualquier otro modo en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja, participado en una audiencia, o ejercido cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEYES LABORALES MISCELÁNEAS (FRAUDE EN RECLUTAMIENTO)

CONDICIONES: Nadie que emplea a mano de obra puede traer trabajadores a Oregon para empleo, o convencer a trabajadores a que se cambien de un lugar de empleo a otro dentro del estado, por medio de la decepción o información falsa respecto a la cantidad de pago, o la existencia o inexistencia de una huelga, cierre forzado, u otro pleito laboral actual.

Dejar de decir en un anuncio u oferta de trabajo, que hay una huelga, cierre forzado, o un problema laboral pendiente en el lugar del trabajo propuesto, cuando una condición de estas actualmente existe, es una violación de esta ley.

ADMINISTRACIÓN: Las protecciones ofrecidas bajo esta ley pueden hacerse cumplir únicamente por acción en la corte civil, por medio de un abogado privado o un programa público de servicios legales.

DERECHOS CIVILES

● LEYES DE DERECHOS CIVILES

CONDICIONES: Por lo general, es contra la ley que un ranchero o cualquier otro patrón desocupe a un trabajador, o rehuse a ocupar a un aplicante para trabajo, por razón de su raza, color, religión, sexo, orientación sexual, origen nacional, estado matrimonial, edad (si tiene 18 años o más), o registro juvenil legalmente borrado. Asimismo, se prohíbe que un patrón discrimine contra un individuo a causa de la raza, color, religión, sexo, orientación sexual, origen nacional, estado matrimonial, o edad de una persona con que anda el individuo.

También es ilegal discriminar en contra de un individuo con respecto a pago, o en las condiciones de empleo, por cualquiera de los motivos mencionados, o desparramar un anuncio relacionado al empleo, o usar una aplicación para trabajo, que indique una preferencia o discriminación a base de cualquiera de los mismos factores.

Otros actos prohibidos incluyen discriminación contra una persona por razón de (1) su lesión en el trabajo, o su uso del derecho a compensación de trabajo, (2) su estado militar, o (3) una incapacidad que no obstruya la ejecución del trabajo. La prohibición sobre discriminación en contra de los trabajadores lesionados en el trabajo, y los trabajadores físicamente o mentalmente incapacitados, se aplica únicamente a los patrones con 6 o más empleados.

ADMINISTRACIÓN: *Civil Rights Division, Oregon Bureau of Labor and Industries, Portland, Oregon 97232 (971-673-0764)*. Una persona que ha estado sometida a discriminación ilegal en el empleo puede registrar una queja con esta agencia dentro de un año después de que ocurrió la violación.

Dentro de un año después de someter una queja, si la agencia (1) no ha podido resolver el asunto informalmente, (2) no ha puesto cargos formales en contra del acusado, o (3) no ha hecho una determinación formal en el caso, el trabajador puede tomar acción en la corte civil en contra del acusado directamente, dentro de 90 días a partir de ahí, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar o discriminar de cualquier otro modo en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja, participado en una audiencia, o ejercido cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE PAGO PAREJO

CONDICIONES: Por lo general, ningún patrón privado en Oregon puede pagar salarios a un trabajador que sean menos que los salarios pagados por el mismo patrón a los trabajadores del otro sexo para trabajo básicamente igual, que requiere habilidades básicamente iguales.

Sin embargo, esta regla no se aplica donde el sueldo, o tasa de pago, se base en un sistema de antigüedad (la duración de empleo con el mismo patrón o en la misma compañía) o un sistema de mérito que no discrimine a base de sexo, o donde la diferencia en salarios se base, de buena fe, en factores aparte de sexo.

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Division, Oregon Bureau of Labor and Industries, Portland, Oregon 97232 (971-673-0844).*

En vez de registrar una queja con esta agencia, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir esta ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar o discriminar de cualquier otro modo en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja, participado en una audiencia, o ejercido cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEYES DE DERECHOS CIVILES (INFORMANTES)

CONDICIONES: Es contra la ley que un empleador desocupe, rebaje en clase, suspenda, o discrimine de otro modo en contra de un empleado con respecto a los términos y condiciones de empleo, sólo porque el empleado ha reportado, de buena fe, información que el empleado cree que sea evidencia de una violación de una ley o reglamento estatal o federal.

ADMINISTRACIÓN: *Civil Rights Division, Oregon Bureau of Labor and Industries, Portland, Oregon 97232 (971-673-0764).* Un trabajador que ha estado sometido a discriminación o represalia (o sea, venganza) por su patrón, por haber reportado evidencia de una violación de ley, puede someter una queja escrita a esta agencia, hasta un año después de que ocurrió la presunta violación.

En vez de someter una queja a la División de Derechos Civiles, un trabajador perjudicado tiene derecho de tomar acción legal contra el patrón en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar o discriminar de cualquier otro modo en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja, participado en una audiencia, o ejercido cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY ESTATAL SOBRE CONTROL DE PESTICIDAS

CONDICIONES:

Licencias de Negocio — Cualquier negocio involucrado en la aplicación de pesticidas en propiedad ajena tiene que tener una licencia para operadores de pesticidas, concedida por el estado. No se puede conceder una licencia hasta que el solicitante, aparte de satisfacer los otros requisitos, haya dado evidencia de tener seguro o seguridad financiera similar, que cubra daño personal o de propiedad que resulte de las operaciones del solicitante con pesticidas. Los aplicadores individuales que sean empleados por estos negocios también tienen que tener una licencia.

Aplicadores Privados — Los rancheros y sus empleados que aplican pesticidas de uso restringido a las cosechas en sus propias tierras, deben obtener del estado un certificado para aplicadores privados. Entre otros requisitos para la certificación, los aplicadores agrícolas privados tienen que pasar un examen que muestre conocimiento adecuado sobre asuntos como los pesticidas, las prácticas de aplicación, las precauciones de seguridad, y las leyes y los reglamentos sobre los pesticidas.

Actos Prohibidos — Entre otras infracciones mencionadas en la ley, es ilegal que alguien opere equipo de aplicación de pesticidas que esté defectivo o peligroso, que aplique pesticidas en una manera defectiva o descuidada, que deje de mantener registros o hacer reportes cuando se le requieren, que use pesticidas sin tener la licencia o el certificado apropiado, o que use un pesticida en contra de las instrucciones en la etiqueta del producto.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticides Program, Oregon Department of Agriculture, Salem, Oregon 97301 (503-986-4635).* No se puede tomar acción legal contra un negocio de aplicación de pesticidas, por daño causado por el uso de un pesticida, a no ser que la persona sufriendo el daño registre un reporte del incidente con el Departamento dentro de 60 días de la fecha en que el daño ocurrió o fue descubierto.

● LEY DE EMPLEO SEGURO DE OREGON (PROTECCIÓN DE TRABAJADORES)

CONDICIONES: La agencia estatal que administra esta ley ha adoptado las normas de EPA para la protección de trabajadores (vea el resumen, EE.UU. — *Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*), las cuales se aplican a todos los trabajadores agrícolas y todos los que manejan pesticidas en Oregon. Además, la agencia ha establecido reglas adicionales sobre la seguridad y salud de los trabajadores expuestos a pesticidas, resumidas aquí:

Equipo de Protección Personal — Los patrones agrícolas deben evaluar sus lugares de trabajo para determinar si hay, o puede haber, peligros que podrían hacer necesario el uso de equipo de protección personal para proteger a los trabajadores. Si es que sí, los patrones tienen que seleccionar equipo apropiado y asegurar que cada trabajador expuesto a pesticidas lo use. El patrón tiene la responsabilidad de pagar el costo de cualquier equipo especializado, pero los trabajadores deben pagar los artículos de protección de diario como guantes, camisas de manga larga, botas ordinarias, sombreros y bloqueador solar.

Los trabajadores que están obligados a usar equipo de protección personal tienen que recibir entrenamiento sobre su uso, provisto por el patrón. El entrenamiento debe incluir temas como (1) cuándo este equipo es obligatorio, (2) cómo ponérselo, ajustarlo y quitárselo, y (3) el cuidado, mantenimiento, almacenamiento y desecho del equipo.

Protección Respiratoria — Cuando sea necesario para proteger a un trabajador contra los efectos adversos de respirar pesticidas u otros productos químicos agrícolas en el aire, se requiere que un patrón agrícola le provea un respirador, y el trabajador está obligado a usarlo. Además, se requiere que el patrón tenga un programa efectivo y escrito sobre protección respiratoria, el cual incluye procedimientos para (1) la selección, prueba, mantenimiento y desecho de equipo respiratorio, y (2) el entrenamiento de los trabajadores sobre los peligros respiratorios a que se pueden exponer y el uso efectivo de equipo respiratorio. En algunas situaciones, el programa puede incluir ciertas evaluaciones médicas prescritas.

ADMINISTRACIÓN: *Oregon Occupational Safety and Health Division, Oregon Department of Consumer and Business Services, Salem, Oregon 97309 (503-378-3272; toll-free 800-922-2689).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, disciplinar o discriminar de cualquier manera en contra de un trabajador, porque el trabajador sometió una queja, participó en una audiencia, o ejerció cualquier otro derecho bajo esta ley. Un trabajador que ha estado sometido a represalia puede someter una queja al *Oregon Bureau of Labor and Industries, Portland, Oregon 97232 (971-673-0844)* a cualquier momento dentro de 90 días después de darse cuenta de la presunta violación.

● LEY DE EMPLEO SEGURO DE OREGON (COMUNICACIÓN DE RIESGOS)

CONDICIONES: Bajo la Ley de Empleo Seguro, Oregon ha adoptado normas sobre la comunicación de riesgos, las cuales se aplican específicamente a los patrones agrícolas cuando se sabe que una sustancia peligrosa está presente en el lugar del trabajo en tal manera de exponer a los trabajadores bajo condiciones normales de uso, o en una emergencia previsible.

Programa de Comunicación de Riesgos — Los patrones agrícolas tienen que desarrollar y poner en operación un programa escrito sobre la comunicación de riesgos, el cual sea específico a su lugar de trabajo. El programa debe incluir, entre otros elementos, (1) una lista de todos los productos químicos peligrosos que se encuentran en el lugar de trabajo, y (2) una descripción de los métodos de informarle a los trabajadores sobre los peligros de tareas no rutinarias.

Rotulación — Los patrones tienen que asegurar que la etiqueta enviada con cada producto químico peligroso en el lugar de trabajo, se exhiba en el envase en el área de trabajo y sea fácil de leer. Equipo para la aplicación de pesticidas, como los tanques de rociar y rociadoras del tipo mochila, no requieren rotulación, siempre y cuando él que maneja el pesticida tenga acceso a la etiqueta del producto.

Hojas Informativas — El patrón tiene que tener una hoja informativa sobre la seguridad (o sea, "ficha de datos de seguridad") por cada producto químico que se usa o se encuentra en el lugar de trabajo, y a cual los trabajadores pueden estar expuestos durante condiciones normales de trabajo o en una emergencia. Todas las hojas informativas tienen que estar fácilmente accesibles a los trabajadores en cada turno.

Información y Entrenamiento — Al recibir su encargo inicial, o cuando un peligro nuevo se introduzca al lugar del trabajo, el patrón tiene que proveer entrenamiento a los trabajadores que pueden estar expuestos a un producto químico peligroso. El entrenamiento debe incluir, entre otra información, (1) los métodos de notar la presencia de un peligro químico en el trabajo, (2) los peligros físicos y de salud de estas sustancias, y (3) las medidas que los trabajadores pueden tomar para protegerse de los peligros asociados, incluyendo prácticas apropiadas de trabajo y equipo de protección personal.

ADMINISTRACIÓN: *Oregon Occupational Safety and Health Division, Oregon Department of Consumer and Business Services, Salem, Oregon 97309 (503-378-3272; toll-free 800-922-2689).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, disciplinar o discriminar de cualquier manera en contra de un trabajador, porque el trabajador sometió una queja, participó en una audiencia, o ejerció cualquier otro derecho bajo esta ley. Un trabajador que ha estado sometido a represalia puede someter una queja al *Oregon Bureau of Labor and Industries, Portland, Oregon 97232 (971-673-0844)* a cualquier momento dentro de 90 días después de darse cuenta de la presunta violación.

● LEY DE EMPLEO SEGURO DE OREGON (AMONIA ANHIDRA)

CONDICIONES: La agencia estatal que administra la Ley de Empleo Seguro ha adoptado reglamentos para el almacenamiento y uso de amonia anhidra, la cual se usa como fertilizante (o sea, embono) en la agricultura. Los reglamentos de seguridad sobre la amonia son casi iguales a los de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*), y se aplican a todos los rancheros y otros establecimientos agrícolas en Oregon.

ADMINISTRACIÓN: *Oregon Occupational Safety and Health Division, Oregon Department of Consumer and Business Services, Salem, Oregon 97309 (503-378-3272; toll-free 800-922-2689).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, disciplinar o discriminar de cualquier manera en contra de un trabajador, porque el trabajador sometió una queja, participó en una audiencia, o ejerció cualquier otro derecho bajo esta ley. Un trabajador que ha estado sometido a represalia puede someter una queja al *Oregon Bureau of Labor and Industries, Portland, Oregon 97232 (971-673-0844)* a cualquier momento dentro de 90 días después de darse cuenta de la presunta violación.

SALUD Y SEGURIDAD

● LEY DE EMPLEO SEGURO DE OREGON

CONDICIONES: La agencia estatal que administra la Ley de Empleo Seguro ha adoptado normas de seguridad y salud en el lugar de trabajo, que se aplican específicamente a las operaciones en la agricultura. Las condiciones más pertinentes a las actividades de trabajo en rancho están resumidas aquí:

Orientación de Seguridad — Antes de que los trabajadores agrícolas de temporada comienzan su trabajo la primer vez, y cuando las condiciones o localidades del trabajo se cambien en una manera que puede afectar su seguridad y salud, el patrón tiene que proveerles una junta de orientación, para revisar (1) las reglas de seguridad y salud en el trabajo, (2) los procedimientos que los trabajadores deben seguir para ponerse en contacto con los supervisores o gerentes en caso de un accidente, enfermedad u otro problema de seguridad o salud, (3) los procedimientos para tratar a trabajadores lesionados o enfermos, y para llamar a auxilio de emergencia, y (4) el lugar donde está exhibida información sobre seguridad y salud. La orientación debe estar presentada en una manera que los trabajadores pueden comprender, incluyendo el uso de idiomas aparte del inglés para los trabajadores con barreras de idioma.

Aparatos de Seguridad en Equipo Agrícola — Los patrones tienen que proteger a los trabajadores contra peligros relacionados a maquinaria en movimiento, al instalar y usar guardias, escudos u otros aparatos prescritos de protección. Al recibir su encargo inicial y cuando menos una vez por año de ahí, se requiere que los patrones le dé a cada trabajador instrucción sobre la operación y mantenimiento seguro de cualquier equipo con que el trabajador va a estar involucrado.

Protecciones en Tractores — Los tractores agrícolas de más de 20 caballos de fuerza tienen que estar equipados con estructuras prescritas, así como también con cinturones de seguridad, para proteger al operador en caso de vuelco. A los trabajadores que operan tractores, se le tiene que dar instrucción sobre ciertas prácticas de operación segura, cuando reciben su encargo inicial y cuando menos una vez por año de ahí.

Escaleras — Las escaleras que se utilizan en operaciones agrícolas tienen que estar en buenas condiciones; se prohíbe el uso de escaleras con pasamanos rotos, peldaños faltantes, soportes o fierros sueltos, u otros defectos similares. Escaleras portátiles deben estar equipadas con aparatos de metal que mantengan la escalera abierta. No se permiten las escaleras de más de 16 pies de alto.

Servicios Médicos y Primeros Auxilios — Se requiere que cada patrón agrícola mantenga suministros mínimos de primeros auxilios prescritos, accesibles a los trabajadores. Donde los trabajadores manejan sustancias químicas caústicas, o pesticidas con la palabra "Danger" o "Poison" en la etiqueta, el patrón tiene que proveer una ducha o lavajojos que satisfaga normas prescritas para descontaminación. El patrón también debe desarrollar un plan de emergencias médicas, por el cual los trabajadores gravemente enfermos o lesionados puedan recibir tratamiento médico a tiempo.

ADMINISTRACIÓN: *Oregon Occupational Safety and Health Division, Oregon Department of Consumer and Business Services, Salem, Oregon 97309 (503-378-3272; toll-free 800-922-2689).*

NOTA ESPECIAL: Los establecimientos agrícolas con 10 o menos empleados permanentes de año redondo — incluyendo los de tiempo completo y los de tiempo parcial — están sujetos a inspecciones programadas únicamente si (1) una queja válida de una violación de la Ley de Empleo Seguro ha sido sometida en contra del patrón, o (2) ha habido fallecimiento o lesión grave resultando en incapacidad en el lugar del trabajo dentro de los últimos 2 años, debido a una violación de la ley, o (3) el patrón y los supervisores principales en el lugar de empleo no han completado un mínimo de 4 horas de instrucción documentada sobre los procedimientos de seguridad y salud en la agricultura en cada año.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, disciplinar o discriminar de cualquier manera en contra de un trabajador, porque el trabajador sometió una queja, participó en una audiencia, o ejerció cualquier otro derecho bajo esta ley. Un trabajador que ha estado sometido a represalia puede someter una queja al *Oregon Bureau of Labor and Industries, Portland, Oregon 97232 (971-673-0844)* a cualquier momento dentro de 90 días después de darse cuenta de la presunta violación.

● LEY DE EMPLEO SEGURO DE OREGON (SANIDAD EN LA LABOR)

CONDICIONES: La Ley de Empleo Seguro contiene condiciones explícitas que requieren que los empleadores de trabajadores envueltos en el cultivo y la cosecha de comestibles, les provean agua para beber y facilidades de sanidad en la labor.

Agua — Tiene que haber una provisión de agua limpia y sanitaria que cumple con las normas estatales de calidad, inmediatamente disponible a los trabajadores. El agua tiene que estar apropiadamente fresca y expendida en basos de un solo uso o de una fuente de ángulo. Se prohíbe el uso de cucharones o tazas compartidas.

Excusados y Lavamanos — Se requieren que los patrones provean cuando menos un excusado y un lavamanos por cada 20 trabajadores o fracción de lo mismo. Los excusados tienen que estar juntos a los lavamanos, y por lo general no más lejos que una caminata de 5 minutos o 1/4 de una milla del lugar de trabajo de cada trabajador.

Cada excusado tiene que tener ventilación adecuada, telas, y una puerta de cierre automático que se tranca por dentro. Debe haber facilidades separadas para cada sexo, claramente marcadas como corresponde. El patrón tiene que proveer papel sanitario, jabón y toallas de un solo uso, en cantidades adecuadas para satisfacer las necesidades de los trabajadores durante cada turno.

Todas estas facilidades tienen que mantenerse en condición sanitaria, y tienen que estar diseñadas y construidas para evitar la contaminación de las cosechas.

Exhibición de Información — Cada patrón que utiliza a trabajadores del campo en la producción de comestibles tiene que exhibir a la vista de todos, un resumen de las reglas de sanidad en la labor, y un aviso del lugar donde los trabajadores pueden someter quejas relacionadas con lo mismo. Esta información se tiene que dar en inglés y cualquier otro idioma que habla la mayoría de los trabajadores.

Uso Razonable — Los patrones tienen que avisar a sus trabajadores del campo sobre la localidad de las facilidades de sanidad, y darle a cada trabajador oportunidades razonables durante el día de trabajo de usarlas. Los trabajadores tienen que ser informados de la importancia de tomar bastante agua, de urinar tan frecuentemente que sea necesaria, y de lavarse las manos después de usar el excusado y antes de comer o fumar.

ADMINISTRACIÓN: *Oregon Occupational Safety and Health Division, Oregon Department of Consumer and Business Services, Salem, Oregon 97309 (503-378-3272; toll-free 800-922-2689).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, disciplinar o discriminar de cualquier manera en contra de un trabajador, porque el trabajador sometió una queja, participó en una audiencia, o ejerció cualquier otro derecho bajo esta ley. Un trabajador que ha estado sometido a represalia puede someter una queja al *Oregon Bureau of Labor and Industries, Portland, Oregon 97232 (971-673-0844)* a cualquier momento dentro de 90 días después de darse cuenta de la presunta violación.

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DEL DEPARTAMENTO DE EMPLEO

CONDICIONES: Cada patrón agrícola que pagó \$20,000 o más en salarios agrícolas en cualquier período de 3 meses (un cuarto del calendario) en el presente año o el año pasado, o que ocupó a 10 o más campesinos por parte de un día en 20 diferentes semanas este año o el año pasado, tiene que pagar impuestos de desempleo al estado. La agencia estatal le da crédito a cada trabajador por la cantidad de salarios reportados por el patrón.

Un campesino desocupado que ha acumulado los créditos necesarios debido a su trabajo con uno o más de estos patrones, y que satisface las otras condiciones del programa, puede calificar para beneficios semanales de desempleo.

ADMINISTRACIÓN: *Unemployment Insurance Division, Oregon Employment Department, Salem, Oregon 97309-5068 (toll-free 877-345-3484).* Reclamos iniciales para beneficios de desempleo se pueden someter en línea, en secure.emp.state.or.us/ocs4/.

● LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO

CONDICIONES: Todos los rancheros y otros patrones agrícolas en Oregon tienen que tener seguro de compensación de trabajo, o tener la habilidad de pagar beneficios de compensación por sí mismo.

Los campesinos que se lastiman en el trabajo generalmente tienen derecho de recibir tratamientos médicos relacionados al accidente, pagados por el patrón, así como también pagos en efectivo si el daño resulta en incapacidad temporal o permanente. Beneficios de compensación para la muerte de un trabajador en un accidente relacionado con el trabajo normalmente se le pagan a los dependientes del trabajador.

ADMINISTRACIÓN: *Workers' Compensation Division, Oregon Department of Consumer and Business Services, Salem, Oregon 97309 (503-947-7810; toll-free 800-452-0288)*. Como una condición de aprobación de la mayoría de los reclamos para compensación, un accidente en el trabajo tiene que ser reportado al patrón no más tarde que 90 días después de que ocurre. El primer pago de compensación debe ser enviado dentro de 14 días después de que el patrón se dé cuenta del reclamo.

● LEY DE ENFERMEDAD OCUPACIONAL

CONDICIONES: Los campesinos que resultan incapacitados por una enfermedad causada por su empleo son elegibles para compensación en efectivo y pagos médicos, los cuales se proveen por medio del seguro de compensación de trabajo que tiene el patrón, o se pagan por el patrón directamente. Reclamos para beneficios por enfermedad ocupacional son procesados en la misma manera que reclamos por daño accidental bajo la Ley de Compensación de Trabajo.

ADMINISTRACIÓN: *Workers' Compensation Division, Oregon Department of Consumer and Business Services, Salem, Oregon 97309 (503-947-7810; toll-free 800-452-0288)*. Reclamos para compensación por enfermedad ocupacional generalmente se tienen que someter al patrón, o a la compañía de seguro del patrón, dentro de un año después de la fecha en que el trabajador resultó incapacitado o la enfermedad fue diagnosticada, lo que sea más tarde.

SUELDOS Y HORAS

● LEY DE SUELDO MÍNIMO

CONDICIONES:

Sueldo Mínimo — A no ser que estén excluidos por una de las excepciones notadas abajo, los trabajadores agrícolas y la mayoría de los otros empleados en Oregon tiene derecho de recibir no menos que el sueldo mínimo estatal por cada hora de trabajo. El sueldo mínimo varía según la localidad:

Del 1º de julio 2017: \$10.00 en condados no urbanos, \$10.25 en condados estándares, \$11.25 en Portland Metro

Del 1º de julio 2018: \$10.50 en condados no urbanos, \$10.75 en condados estándares, \$12.00 en Portland Metro

Del 1º de julio 2019: \$11.00 en condados no urbanos, \$11.25 en condados estándares, \$12.50 en Portland Metro

Del 1º de julio 2020: \$11.50 en condados no urbanos, \$12.00 en condados estándares, \$13.25 en Portland Metro

Del 1º de julio 2021: \$12.00 en condados no urbanos, \$12.75 en condados estándares, \$14.00 en Portland Metro

Del 1º de julio 2022: \$12.50 en condados no urbanos, \$13.50 en condados estándares, \$14.75 en Portland Metro

Comenzando el 1º de julio de 2023, y en el 1º de julio cada año después, el sueldo mínimo en los condados estándares será ajustado, para tomar en cuenta cualquier aumento en el costo de vivir. El sueldo mínimo en los condados no urbanos será fijado a \$1.00 por hora menos que el sueldo estándar, y el sueldo en Portland Metro será fijado a \$1.25 más que el sueldo estándar.

Al aplicar el sueldo mínimo, los patrones pueden rebajar el valor de alojamiento, comidas u otras facilidades o servicios provistos para el beneficio privado de sus trabajadores, con tal de que la rebaja no sea más que el valor justo de mercado.

Excepciones — El sueldo mínimo estatal *no se aplica* a las siguientes categorías de trabajadores agrícolas:

- (1) Trabajadores empleados en la cosecha pizcada a mano, o en la poda, que (a) se pagan por contrato, en una operación típicamente pagada por contrato en la región local, y (b) trabajan para una operación agrícola que no usó más de 500 días-trabajadores de trabajo agrícola en un cuarto del calendario en el año anterior.
- (2) Trabajadores en la cosecha pizcada a mano, o en la poda, que (a) se pagan por contrato, en una operación típicamente pagada por contrato en la región local, (b) viajan diariamente de su hogar permanente al lugar de trabajo, y (c) estuvieron empleados en la agricultura menos de 13 semanas durante el año pasado.
- (3) Trabajadores en la cosecha pizcada a mano, que (a) son de 16 años de edad o menor, (b) se pagan por contrato, en una operación típicamente pagada por contrato en la región local, y (c) reciben el mismo pago por contrato que reciben los trabajadores mayores de 16 años en el mismo rancho.

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Division, Oregon Bureau of Labor and Industries, Portland, Oregon 97232 (971-673-0844)*.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar o discriminar de cualquier otro modo en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja, participado en una audiencia, o ejercido cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEYES DE PAGO Y COLECCIÓN DE SALARIOS

CONDICIONES:

Método de Pago — Por lo general, un patrón puede pagar los salarios (1) con cheques u otro instrumento que no sea dinero en efectivo, que se puede cambiar por moneda legal de los EE.UU., a presentación y sin descuento, en un lugar de negocio en el condado donde el empleado vive o trabaja, (2) por depósito directo a una institución financiera seleccionada por el empleado, o (3) con una tarjeta ATM, una tarjeta de pago, u otro modo de traspaso electrónico, siempre y cuando el empleado pueda quitar la suma entera del pago neto sin costo, o escoger algún otro método de pago que no envuelva costo al empleado.

Días y Períodos de Pago — Cada patrón debe establecer un día regular de pago, en el cual todos los trabajadores reciben sus salarios. Los días de pago no pueden ocurrir más de 35 días de uno al otro.

Pago Final — Cuando un patrón desocupe a un trabajador, o cuando el trabajador renuncia, se le tienen que pagar todos los salarios no más tarde que el próximo día regular de pago.

Excepción — Un trabajador empleado como campesino de temporada por lo general debe recibir pago final inmediatamente. Sin embargo, cuando se acaba el empleo al fin de la temporada de una cosecha, y el trabajador está empleado por el operador de un campo para trabajadores agrícolas y vive en el campo sin costo, el patrón debe pagarle sus salarios finales para mediodía en el siguiente día después de la terminación.

Un trabajador de temporada que deja su trabajo sin dar a lo menos 48 horas de aviso de su intención de salir, tiene derecho a su pago final dentro de 48 horas después de la terminación, o en el próximo día regular de pago, lo que sea primero.

Rebajas de Pago — Se prohíbe que los patrones quiten cualquier parte de los salarios de un trabajador, a no ser que la rebaja sea (1) obligatoria por ley, (2) autorizada por escrito por el trabajador, destinada a cualquier persona aparte del patrón, y anotada en el registro de pago del patrón, o (3) autorizada bajo un contrato de unión.

Comprobantes de Pago — Cada vez que le paga a un campesino u otro empleado, el patrón tiene que darle un comprobante que enseñe sus ganancias totales y cada rebaja de pago individual.

Informe Anual de Pago — Si un empleado o ex-empleado se lo pide, un patrón que usa a 5 o más trabajadores en un solo mes durante el año tiene que darle, para el 10 de marzo del siguiente año, un informe que indique la compensación total del año anterior.

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Division, Oregon Bureau of Labor and Industries, Portland, Oregon 97232.*

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar o discriminar de cualquier otro modo en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja, participado en una audiencia, o ejercido cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE IMPUESTOS DE INGRESO PERSONAL DE 1969

CONDICIONES: Por lo general, se requiere que los rancheros y otros patrones agrícolas quiten impuestos estatales de ingreso de los salarios de sus empleados. Los patrones tienen que entregar los impuestos al estado regularmente, y avisar a sus empleados sobre la cantidad quitada y reportada.

Excepción — La retención de impuestos estatales de ingreso *no se aplica* a los empleados que trabajan en la siembra, cultivo o cosecha de productos agrícolas de temporada, y que reciben menos de \$300 en salarios durante el año.

ADMINISTRACIÓN: *Compliance Section, Personal Tax and Compliance Division, Oregon Department of Revenue, Salem, Oregon 97301 (503-945-8440; toll-free 800-356-4222).* Un trabajador que cree que los impuestos estatales de ingreso han sido quitados incorrectamente de su pago, o han sido reportados incorrectamente al estado, debe ponerse en contacto con el Departamento.

NOTA ESPECIAL: Aunque algunos patrones agrícolas no tengan que quitar impuestos estatales del pago de los campesinos, pueda ser que los trabajadores tengan que mandar un reporte de impuestos al estado, y que deban impuestos al fin del año, dependiendo del ingreso total y otras circunstancias.

TRABAJO DE MENORES

● LEYES DE TRABAJO DE MENORES

CONDICIONES:

Restricciones de Edad —

Menores de 9 a 11 Años — Por lo general, un muchacho menor de 12 años de edad (pero en ningún caso menor de 9) puede ser empleado en la agricultura solamente en la pizca de frijoles, fresas u otras bayas, solamente fuera de las horas de la escuela, y solamente si (1) el niño trabaja con el permiso de sus padres o guardián, (2) el niño recibe el mismo sueldo que los trabajadores de 12 años de edad y mayor que hacen el mismo trabajo para el mismo patrón, (3) la cosecha se vende únicamente dentro del estado de Oregon y no se transporta fuera del estado en ninguna forma, y (4) el estado ha certificado que no hay suficientes trabajadores en el área local para levantar la cosecha sin el uso de trabajadores de 9 a 11 años de edad.

Menores de 12 y 13 Años — La mayoría de los trabajos de rancho están abiertos para los muchachos de 12 y 13 años, pero solamente fuera del año escolar regular.

Menores de 14 Años y Mayor — Siempre y cuando el trabajo ocurra solamente fuera de las horas locales de la escuela y cumpla con los límites de horas notados abajo, chamacos de 14 años de edad y mayor pueden trabajar en trabajos agrícolas que no sean peligrosos sin otras restricciones.

Horas Máximas —

Durante el Año Escolar — Ningún niño bajo la edad de 16 puede ser empleado en la agricultura por más de 3 horas en un día escolar, más de 10 horas en un día cuando no hay escuela, o más de 25 horas durante una semana cuando hay escuela.

Fuera del Año Escolar — Desde el último día del año escolar más reciente, hasta el primer día del próximo año escolar, nadie bajo la edad de 16 puede trabajar más de 10 horas por día, o más de 60 horas o 6 días en una semana.

Excepciones para Trabajo con Maquinaria Motorizada — Cuando un trabajador menor de 16 años está empleado para operar o ayudar en la operación de maquinaria motorizada de rancho, o para andar montado en o dentro de tal maquinaria, las horas máximas durante el año escolar son 3 horas por día en los días escolares, 8 horas por día cuando no hay escuela, y 18 horas por semana durante semanas cuando hay escuela. Durante la temporada de vacaciones del verano, el tiempo de trabajo generalmente no debe sobrepasar las 10 horas por día y 60 horas por semana durante la cosecha, y 10 horas por día y 44 horas por semana fuera de la temporada de cosecha.

Por lo regular, el trabajo de los muchachos de 16 y 17 años de edad trabajando en o dentro de maquinaria motorizada se limiten a 25 horas por semana durante semanas escolares, y 60 horas por semana durante la temporada de vacaciones del verano.

Ocupaciones Peligrosas — En general, ninguna persona menor de 18 años puede operar o ayudar en la operación de maquinaria motorizada, o andar en o arriba de tal equipo, a no ser que (1) el patrón obtenga un certificado de empleo del departamento estatal de trabajo, y (2) el menor haya obtenido un certificado de entrenamiento sobre la operación de tractores o maquinaria relacionada, concedida por un instructor aprobado.

Permisos de Empleo — Empleo de un menor bajo la edad de 14 años requiere un permiso de empleo, concedido por el departamento estatal de trabajo. Asimismo, los rancheros que quieren ocupar a menores hasta de 14 años para operar o andar en o dentro de maquinaria motorizada de rancho, o para andar en treilas o equipo similar conectado a maquinaria motorizada de rancho, tienen que sacar un certificado especial del departamento; un certificado autorizando este trabajo se puede conceder únicamente con pruebas de que el menor ha completado alguna forma de entrenamiento aprobado, antes del empleo.

Períodos de Comer — Sin excepción, cada empleado bajo la edad de 18 tiene derecho a una pausa de no menos que 30 minutos de duración, para comer. El período de comer no se incluye como tiempo trabajado.

Períodos de Descansar — Cada 4 horas y tan cerca del medio del período de 4 horas que sea posible, se le debe proporcionar a cada menor de edad un descanso de 15 minutos, pagado como tiempo trabajado.

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Division, Oregon Bureau of Labor and Industries, Portland, Oregon 97232 (971-673-0844).*

● **LEY DE ASISTENCIA ESCOLAR OBLIGATORIA**

CONDICIONES: Por lo general, cada niño entre 6 y 18 años de edad que no haya acabado el grado 12, tiene que asistir regularmente a una escuela pública de tiempo completo en el distrito donde está viviendo el niño, o recibir instrucción equivalente en una escuela privada o parroquial. Cualquier persona que tiene control de un niño de estos es responsable de asegurar su asistencia regular en la escuela.

Entre otras excepciones, los chamacos de 16 y 17 años que están legalmente empleados de tiempo completo, o empleados a tiempo parcial y en la escuela a tiempo parcial, pueden estar exentos de asistencia escolar obligatoria.

ADMINISTRACIÓN: Esta ley se hace cumplir por los supervisores de asistencia escolar, empleados por los distritos escolares locales.

TRANSPORTACIÓN

● CÓDIGO DE VEHÍCULOS DE OREGON (*VEHÍCULOS DE TRANSPORTE DE TRABAJADORES*)

CONDICIONES: Cualquier vehículo provisto por un empleador que tiene 2 o más empleados, y que sea utilizado para transportar a uno o más trabajadores a sus lugares de empleo y de regreso, tiene que cumplir con requisitos detallados del código estatal sobre seguridad de los vehículos, resumidos en breve aquí:

Construcción y Equipo — Los carros de pasajero, camionetas, camiones (o sea, trocas o troques), autobuses, y otros vehículos motorizados que se usan para transportar a trabajadores, tienen que estar contruidos y equipados de acuerdo con ciertos reglamentos estatales detallados. Los reglamentos contienen especificaciones sobre las conexiones a treilas, las luces y los reflectores, el sistema de escape, los espejos, los frenos (o sea, las maneads), el mecanismo de dirección, las llantas, los aparatos de aviso y señal, y las parabrisas.

Reglas de Operación — Los patrones que utilizan un vehículo de estos tienen la responsabilidad legal de asegurar que el chofer obedezca a todas las leyes, reglas y reglamentos relacionados con la operación del vehículo, la carga y transporte de pasajeros y cargamento, las horas máximas de manejar, la edad mínima y habilidad de manejar, la condición física de los choferes, el aprovisionamiento de gas, los aparatos de aviso en el camino, y la transportación de gasolina y explosivos.

Seguridad de Pasajeros — Los vehículos utilizados para transportar a trabajadores tienen que ser apropiadamente equipados con salidas de emergencia, apagadores de incendios, equipo de primeros auxilios, y compuertas de atrás u otros medios de proteger a los pasajeros y el cargamento.

ADMINISTRACIÓN: *Vehicle Equipment Safety Standards Office, Division of Motor Vehicles, Oregon Department of Transportation, Salem, Oregon 97314 (503-986-4198).* Esta agencia puede inspeccionar cualquier vehículo sujeto a esta ley, y puede exigir acción correctiva por parte del dueño del vehículo cuando encuentre una violación de las normas mínimas de seguridad.

Estas condiciones de ley también se pueden hacer cumplir por la *Oregon Occupational Safety and Health Division, Oregon Department of Consumer and Business Affairs, Salem, Oregon 97309 (503-378-3272; toll-free 800-922-2689).*

VIVIENDA

● LEY DE EMPLEO SEGURO DE OREGON (*VIVIENDA PARA TRABAJADORES AGRÍCOLAS*)

CONDICIONES: Bajo la Ley de Empleo Seguro, Oregon ha adoptado reglamentos para asegurar la salud y seguridad de los residentes de viviendas que se le rentan o proveen sin costo a trabajadores agrícolas por un empleador agrícola, un contratista agrícola, o un operador de viviendas, en conexión con el empleo de los trabajadores.

Registro — Todas las viviendas campesinas, definidas en breve arriba, tienen que ser registradas con el estado cuando menos 45 días antes de abrirse cada año.

Normas Mínimas — Entre muchos otros factores que se toman en cuenta al determinar si una vivienda satisface las normas de salud y seguridad especificadas en los reglamentos estatales, son estos:

- El tamaño y la condición del sitio
- La disponibilidad de servicio eléctrico
- La provisión de agua
- Las facilidades sanitarias, de baño y de lavandería
- El sistema de cloacas y plomería
- El equipo y los procedimientos para la eliminación de basura
- El tamaño y la condición de las áreas de vivir
- El equipo de calefacción
- Los arreglos para dormir
- La iluminación y ventilación de los cuartos
- El equipo de protección contra incendios y las salidas de emergencia
- Las facilidades de cocinar y comer
- El equipo de primeros auxilios
- Los planes y procedimientos para emergencias

Cierre y Vivienda Alternativa — En caso de que una autoridad del gobierno declara una vivienda campesina inhabitable y la ordena cerrada, el operador de la facilidad tiene que proveer a los residentes alojamiento alternativo por hasta 7 días consecutivos. La vivienda alternativa tiene que ser aprobada de antemano por la agencia estatal (Oregon OSHA), y tiene que hacerse disponible a los ocupantes desplazados sin costo.

ADMINISTRACIÓN: *Oregon Occupational Safety and Health Division, Oregon Department of Consumer and Business Services, Salem, Oregon 97309 (503-378-3272; toll-free 800-922-2689).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, disciplinar o discriminar de cualquier manera en contra de un trabajador, porque el trabajador sometió una queja, participó en una audiencia, o ejerció cualquier otro derecho bajo esta ley. Un trabajador que ha estado sometido a represalia puede someter una queja al *Oregon Bureau of Labor and Industries, Portland, Oregon 97232 (971-673-0844)* a cualquier momento dentro de 90 días después de darse cuenta de la presunta violación.

● LEYES DE TRABAJO Y EMPLEO (CAMPOS CAMPESINOS)

CONDICIONES: Cualquier persona que provea viviendas para trabajadores reclutados o empleados en la producción o cosecha de productos agrícolas, tiene que obtener una licencia de contratista laboral agrícola, con un anexo autorizando la operación de un campo campesino.

Licencia de Contratista — El operador de un campo campesino tiene que solicitar del estado una licencia de contratista laboral agrícola (*vea el resumen, Oregon — Contratistas Laborales y Reclutamiento de Trabajadores*).

Anexos a Licencias — Una vez que obtenga la licencia de contratista, el operador del campo debe solicitar un anexo que permita que opere el campo. Entre los varios requisitos del anexo, el solicitante tiene que (1) pagar una cuota anual para la licencia, (2) obtener una fianza o pagar un depósito en efectivo de \$15,000 o más, para cubrir daño legal potencial que puede resultar de su operación como contratista y operador de vivienda, y (3) pasar un examen probando su conocimiento y competencia para operar como un contratista, incluyendo la operación legal de una vivienda para campesinos.

Registros — Se requiere que los operadores de campos campesinos hagan y guarden por hasta 3 años registros de sus actividades relacionadas con viviendas. Entre otra información, los registros deben incluir los nombres y las direcciones de los residentes del campo, las fechas de ocupación de cada residente, notas sobre cualquier transacción entre el operador y los residentes, y notas sobre cualquier inspección por una agencia del gobierno y cualquier citación que haya resultado.

Exhibición de Información — En un lugar exterior en el campo, fácilmente visible a los residentes y visitantes, el operador del campo tiene que exhibir un aviso informándoles sobre la existencia de la fianza o el depósito puesto por el operador del campo. El aviso debe indicar la cantidad de la fianza o el depósito, y notar que se condiciona a que el operador pague todo lo que le debe a los empleados y los residentes del campo, y cualesquier daños legales que resulten de fraude, distorsión u otro acto ilegal u omisión de parte del operador del campo.

Acceso al Teléfono — Cuando hay campesinos ocupando una vivienda que pertenece al patrón, o que sea controlada por el patrón, el patrón tiene que asegurar que los residentes tengan acceso razonable a un teléfono funcional todo el tiempo, para uso en caso de emergencia. Para uso privado que no sea de emergencia, el patrón debe proveerles acceso razonable a un teléfono localizado dentro de 2 millas del campo.

ADMINISTRACIÓN: *Labor Contracting Unit, Wage and Hour Division, Oregon Bureau of Labor and Industries, Salem, Oregon 97305 (503-373-1463).* Esta agencia administra el registro de contratistas agrícolas en Oregon, incluyendo la entrega de anexos para operadores de campos campesinos. Una persona afectada por fraude, distorsión o cualquier otra violación de estas condiciones de ley cometida por un operador de campo, puede someter una queja en contra del operador, y tal vez tenga un reclamo contra su fianza o depósito.

Como discutido en el resumen anterior, cumplimiento con las normas de seguridad y sanidad que se aplican a las viviendas agrícolas en Oregon es la responsabilidad de la *Oregon Occupational Safety and Health Division, Oregon Department of Consumer and Business Services, Salem, Oregon 97309 (503-378-3272; toll-free 800-922-2689).* Un residente de un campo campesino que tiene una pregunta o queja acerca de la vivienda misma, debe ponerse en contacto con esta agencia.

NOTA ESPECIAL: El operador de un campo campesino no puede desocupar, echar fuera o discriminar de cualquier manera en contra de una persona, porque la persona sometió una queja, participó en una audiencia, o ejerció cualquier otro derecho bajo esta ley.

● LEYES DE DERECHOS CIVILES (VIVIENDAS CONTROLADAS POR EMPLEADORES)

CONDICIONES:

Derecho a Visitación — Con respecto a una vivienda controlada por un patrón y ocupada por sus empleados, es contra la ley que el patrón limite entrada por cualquier visitante invitado por un residente, o por cualquier oficial del gobierno, médico,

personal escolar, o trabajador de salud. La palabra "entrada" no incluye el derecho de entrar a la casa de un trabajador individual a no ser que un miembro de la familia permita entrada, y no incluye el derecho de un visitante de usar servicios provistos por el patrón para el uso exclusivo de los trabajadores. Las personas invitadas no tienen derecho de entrar a las áreas de trabajo.

Reglas Impuestas por el Patrón — Un patrón puede adoptar reglas sobre el uso y la ocupación de las viviendas para los trabajadores (incluyendo las horas de visitación), pero nada más si las reglas ayudan en asegurar la seguridad y bienestar de los residentes y visitantes, si protegen la propiedad de abuso, si se aplican justamente a todos los trabajadores en la propiedad, y si explican claramente lo que se tiene que hacer para cumplir. Cualesquier reglas tienen que ser puestas en un lugar fácilmente visible cuando menos 3 días antes de tomar efecto.

Desalojo o Discriminación — Es ilegal que un patrón eche fuera o discrimine de cualquier modo en contra de un empleado, o un miembro de la familia de un empleado, nada más porque la persona haya reportado o registrado una queja sobre violaciones de estas condiciones de ley, se haya comunicado con alguien que tiene derecho de entrar a la vivienda, o haya invitado a una persona a que entrara a las áreas residenciales.

ADMINISTRACIÓN: *Civil Rights Division, Oregon Bureau of Labor and Industries, Portland, Oregon 97232 (971-673-0764).* Un trabajador que vive en una vivienda provista por el patrón, y que ha sido negado derechos de visitación, o un visitante que ha sido negado acceso, puede registrar una queja con la División de Derechos Civiles dentro de un año después de que ocurrió la violación.

Al cumplir un año después de someter una queja, si la División no ha puesto cargos formales en contra del acusado, o no ha resuelto la queja de otra manera, el trabajador o visitante puede demandarle al patrón en cualquier momento dentro de 90 días después de ahí, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

El trabajador también tiene la opción de tomar acción legal en contra del acusado sin someter una queja administrativa con la División, pero una demanda directa tiene que comenzar no más tarde que un año después de que ocurrió la violación.

Pennsylvania

CONTRATISTAS LABORALES Y RECLUTAMIENTO

● LEY DE TRABAJO AGRÍCOLA DE TEMPORADA (*REGISTRO DE CONTRATISTAS AGRÍCOLAS*)

CONDICIONES:

Registro — En general, nadie puede actuar como un contratista agrícola sin obtener del estado primero un certificado de registro. Bajo esta ley, un contratista agrícola brevemente se interpreta como una persona que, por dinero o ganancia, recluta, ocupa, provee o transporta a 5 o más campesinos de temporada en un año, para empleo en la agricultura o en una industria relacionada con la agricultura.

Registros de Pago — Cada contratista agrícola tiene que mantener registros de pago sobre cada trabajador que recluta, emplea o supervisa, incluyendo información como el nombre y número de Seguro Social, los salarios ganados, las horas trabajadas, y los sueldos por hora o por contrato.

Actos Prohibidos — Entre otros actos prohibidos mencionados en esta ley, es ilegal que un contratista agrícola:

- (1) Intencionalmente le dé a un trabajador información falsa o engañosa, o detenga información importante, tocante a la existencia de trabajo, los sueldos, cualquier arreglo sobre la provisión de comidas, viviendas y transportación, u otras condiciones del empleo, para que el trabajador acepte o niegue una oferta de trabajo.
- (2) Reciba, distribuya o detenga salarios u otra compensación para los servicios de un trabajador, excepto cuando sea autorizado por la ley sobre pago de salarios (*vea el resumen, Pennsylvania — Sueldos y Horas*).
- (3) Cobre a un trabajador para mercancía o servicios provistos por el contratista, menos (a) un cargo razonable para transportar el trabajador, la familia del trabajador y su propiedad, del lugar de residencia o reclutamiento a un lugar de trabajo, o de un lugar de trabajo a otro, y (b) un cargo razonable para comidas.
- (4) Deje de avisar correctamente al trabajador, al tiempo de reclutar o de negociar un contrato, sobre los cargos para transportación y comidas.
- (5) Venda o distribuya cualquier bebida alcohólica sin tener una licencia o un permiso del estado.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Labor Law Compliance, Pennsylvania Department of Labor and Industry, Harrisburg, Pennsylvania 17120 (717-787-4763; toll-free 800-932-0665).*

NOTA ESPECIAL: Intromisión con, acoso de, desalojo de, o terminación del empleo de un trabajador agrícola de temporada, por haber registrado una queja bajo la Ley de Trabajo Agrícola de Temporada, es un delito.

DERECHOS CIVILES

● LEY DE PAGO PAREJO

CONDICIONES: Por lo general, es contra esta ley que un empleador en Pennsylvania pague salarios a un trabajador a un sueldo menos que el sueldo que paga a trabajadores del otro sexo en el mismo establecimiento, para trabajo básicamente igual, que requiere básicamente la misma habilidad.

Excepción — Esta ley se aplica únicamente a los trabajadores que no están protegidos ya por la ley federal de pago parejo (*vea el resumen, EE.UU. — Derechos Civiles*). Por lo mismo, la ley estatal contra discriminación por sexo en el pago de salarios *no se aplica* a los rancheros y otros patrones agrícolas en Pennsylvania que usaron más de 500 días-trabajadores de trabajo agrícola en un cuarto del calendario en el año anterior (por ejemplo, 50 trabajadores empleados por 10 días, 20 trabajadores empleados por 25 días, o cualquier otra combinación que ocurra de enero a marzo, abril a junio, julio a septiembre, u octubre a diciembre).

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Labor Law Compliance, Pennsylvania Department of Labor and Industry, Harrisburg, Pennsylvania 17120 (717-787-4763; toll-free 800-932-0665).*

En vez de registrar un reclamo o una queja con el Departamento, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir esta ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Acción privada en la corte se tiene que comenzar no más tarde que 2 años después de que la discriminación tomó lugar.

NOTA ESPECIAL: Es contra esta ley que un patrón reduzca el sueldo o salario de un trabajador como un modo de eliminar discriminación ilegal de salarios.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE TRABAJO AGRÍCOLA DE TEMPORADA (*PAGO PAREJO*)

CONDICIONES: Con excepciones muy limitadas, ningún patrón que usa a trabajadores agrícolas de temporada puede pagarles un salario que sea menos que el salario que el patrón le paga a los trabajadores del otro sexo para trabajo igual, en tareas que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad y que se hacen bajo condiciones similares.

En este sentido, las palabras "trabajadores agrícolas de temporada" se refieren principalmente a los trabajadores empleados temporalmente o de temporada para sembrar, cultivar, cosechar, clasificar, o empacar los productos agrícolas antes de procesarlos. También se incluyen a los trabajadores que viven en viviendas de un patrón o un contratista agrícola (o viviendas rentadas u operadas por un patrón o contratista), que sean ocupadas por 4 o más personas que no son parientes.

Los trabajadores que viajan diariamente de su residencia permanente al lugar de trabajo no se consideran como campesinos de temporada, a no ser que se le provea transportación a tales individuos por un contratista agrícola.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Labor Law Compliance, Pennsylvania Department of Labor and Industry, Harrisburg, Pennsylvania 17120 (717-787-4763; toll-free 800-932-0665).*

NOTA ESPECIAL: Intromisión con, acoso de, desalojo de, o terminación del empleo de un trabajador agrícola de temporada, por haber registrado una queja bajo la Ley de Trabajo Agrícola de Temporada, es un delito.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY DE CONTROL DE PESTICIDAS DE PENNSYLVANIA DE 1973

CONDICIONES:

Licencias para Negocios — Cada individuo o compañía que se envuelve en el negocio de aplicar pesticidas por compensación, tiene que tener una licencia concedida por el estado. Entre otras condiciones sobre la concesión de una licencia, el solicitante tiene que poner una fianza o tener seguro u otra forma de seguridad financiera, para cubrir los daños que puedan resultar a causa del uso de pesticidas. Asimismo, cada negocio envuelto en la aplicación comercial de pesticidas tiene que emplear a

cuando menos un aplicador certificado, o sea un individuo examinado por la agencia estatal y hallado competente para aplicar pesticidas en una manera segura y eficaz.

Registro de Técnicos — Los empleados no certificados de un negocio de estos pueden aplicar pesticidas solamente bajo la supervisión directa de un aplicador certificado. Tales empleados tienen que registrarse como técnicos de aplicación si usan pesticidas donde no hay un aplicador certificado físicamente presente en el lugar del tratamiento. Cada año, los técnicos de aplicación tienen que asistir a un entrenamiento sobre la identificación de plagas, el uso apropiado de pesticidas, el uso y mantenimiento del equipo, el uso de equipo de protección, la transportación y desecho de pesticidas, y los reglamentos estatales y federales sobre los pesticidas.

Certificación de Aplicadores Privados — Los rancheros que tienen planes de usar pesticidas de uso restringido en sus propias cosechas tienen que ser certificados por el estado como aplicadores privados. La certificación requiere, entre otras condiciones, que pasen un examen escrito tocante a las etiquetas de productos químicos, la seguridad y salud, la protección del ambiente, las plagas, los pesticidas, el equipo y los métodos de aplicación, las leyes y los reglamentos relacionados con pesticidas, y asuntos asociados.

Notificaciones — Los aplicadores comerciales con planes de aplicar un pesticida restringido para un propósito agrícola, por lo general tiene que (1) publicar un aviso sobre la aplicación propuesta en dos periódicos en el área afectada, o (2) avisar individualmente a las personas que viven junto al área del tratamiento, a lo menos 18 horas antes de la aplicación, o (3) exhibir letreros en los puntos de entrar y a las orillas de la propiedad, a lo menos 18 horas antes de la aplicación. Los letreros tienen que quedarse puestos hasta la terminación de cualquier período de entrada restringida especificado en la etiqueta del pesticida

ADMINISTRACIÓN: *Division of Health and Safety, Bureau of Plant Industry, Pennsylvania Department of Agriculture, Harrisburg, Pennsylvania 17110 (717-772-5214).*

● LEY SOBRE EL DERECHO DE SABER DEL TRABAJADOR Y LA COMUNIDAD

CONDICIONES:

Notificación — Con pocas excepciones, se requiere que cada patrón ponga en una localidad fácilmente visible a cada trabajador (1) una lista de todas las sustancias peligrosas que se encuentran en el lugar de trabajo, y (2) un anuncio avisando a los trabajadores de su derecho a información escrita y entrenamiento sobre estas sustancias.

Disponibilidad de Información — Dentro de 5 días después de la solicitud escrita de un empleado, el patrón generalmente tiene que proveerle un documento, o una "hoja informativa," sobre cada material peligroso presente en su lugar de trabajo. Si el patrón no responde al pedido, el trabajador tiene derecho de negar a trabajar con el material, sin castigo, hasta que la información se le haya dado.

Descripción de la Información — Entre otra información, la hoja informativa debe contener el nombre del producto, sus características, los peligros a salud y seguridad asociados con la sustancia, los síntomas de sobre-exposición, los procedimientos de primeros auxilios en caso de emergencia, el equipo de protección personal que se debe usar, y otras precauciones que se deben tomar.

Programa Educativo — Cuando menos una vez por año, los patrones deben conducir un programa de educación y entrenamiento para los trabajadores expuestos a las sustancias peligrosas en su área normal de trabajo. El programa puede ser en forma escrita o de palabra, pero en cualquier caso tiene que cubrir tales asuntos como la localidad de cada material peligroso en el lugar del trabajo, sus características, su nombre químico y nombre común, los efectos a la salud, los síntomas de sobre-exposición, el equipo apropiado de protección personal, las condiciones para uso seguro, el tratamiento apropiado en caso de emergencia, y los procedimientos de emergencia para tratar sobre derrames y otros accidentes.

ADMINISTRACIÓN: *Health and Safety Division, Bureau of Workers' Compensation, Pennsylvania Department of Labor and Industry, Harrisburg, Pennsylvania 17104 (717-772-1635).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

SALUD Y SEGURIDAD

● LEY DE TRABAJO AGRÍCOLA DE TEMPORADA (AGUA Y EXCUSADOS EN LA LABOR)

CONDICIONES: Cada empleador de trabajadores agrícolas de temporada en Pennsylvania está obligado a proveerles agua para beber en el área de trabajo y facilidades sanitarias dentro de una distancia razonable. Por lo general, el término "trabajadores agrícolas de temporada" incluye individuos en cualquiera de estas dos categorías:

- (1) Una persona empleada temporalmente o de temporada para sembrar, cultivar, cosechar, clasear, o empacar los productos agrícolas.
- (2) Una persona que vive en una vivienda de un patrón o un contratista agrícola (o una vivienda rentada u operada por un patrón o contratista), que sea ocupada por 4 o más personas que no son parientes.

A no ser que se le provea transportación a tales individuos por un contratista agrícola, el término *no incluye* a los trabajadores que viajan diariamente de su residencia permanente al lugar de trabajo.

Agua — En cada labor o cualquier otro lugar donde hay campesinos de temporada trabajando, el patrón tiene que proveerles una cantidad suficiente de agua fresca y sanitaria para tomar, a una distancia razonable del área de trabajo. Los reglamentos requieren cuando menos una fuente, más 10 galones de agua, por cada 100 trabajadores o para cada grupo o cuadrilla. Se prohíbe el uso de basos en común.

Excusados — Por lo general, en cada sitio donde se emplean trabajadores agrícolas de temporada, el patrón tiene que proveer:

- (1) Por lo menos un excusado dentro de 1,000 pies de cualquier área de trabajo donde hay hasta 10 campesinos de temporada empleados.
- (2) Un excusado dentro de 500 pies de un área donde hay 11 a 15 campesinos empleados.
- (3) Un excusado para cada 15 hombres o fracción de lo mismo, más un excusado para cada 15 mujeres o fracción de lo mismo, dentro de 500 pies de cualquier área donde hay 16 o más trabajadores empleados.

Como una alternativa en estos casos, el patrón puede ofrecer un acuerdo por escrito, en el idioma nativo de los trabajadores, para proveerles transportación a una facilidad donde haya excusados, a lo menos una vez cada 4 horas de trabajo.

ADMINISTRACIÓN: *Farm Labor Camp Housing Program, Bureau of Food Safety and Laboratory Services, Pennsylvania Department of Agriculture, Harrisburg, Pennsylvania 17110 (717-787-4315).* Un trabajador agrícola de temporada, o su representante, que se da cuenta de una violación de las condiciones sobre sanidad en la labor, puede pedir una inspección por el Departamento.

NOTA ESPECIAL: Intromisión con, acoso de, desalojo de, o terminación del empleo de un trabajador agrícola de temporada, por haber registrado una queja bajo la Ley de Trabajo Agrícola de Temporada, es un delito.

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE COMPENSACIÓN DE DESEMPLEO

CONDICIONES: Los rancheros y otros patrones agrícolas que, en este año o en el año pasado, pagaron \$20,000 o más en salarios agrícolas en un período de 3 meses (un cuarto del calendario), u ocuparon a 10 o más trabajadores agrícolas en cada una de 20 diferentes semanas, tienen que pagar impuestos al fondo estatal de compensación de desempleo.

Al mismo tiempo, se requiere que cada persona que trabaja para uno de estos patrones contribuya el 0.7 por ciento de sus salarios al fondo también. Las contribuciones de los trabajadores se tienen que quitar de su pago por el patrón, que es responsable de reportar y entregar al estado las cantidades quitadas. La agencia estatal que administra el programa de desempleo le da crédito a cada trabajador por la cantidad de sueldos reportados por el patrón.

Los campesinos que no tienen trabajo pueden calificar para beneficios de desempleo si han acumulado los créditos necesarios por haber trabajado para uno o más de estos patrones, y si satisfacen los demás requisitos de elegibilidad. Los recipientes también pueden calificar para un pago adicional para los dependientes.

ADMINISTRACIÓN: *Office of Unemployment Compensation, Pennsylvania Department of Labor and Industry, Harrisburg, Pennsylvania 17120 (717-787-3907).* Una aplicación para beneficios de desempleo se puede bajar del sitio de esta agencia y someter por correo, pero el método preferido es someter una solicitud en línea, en www.uc.pa.gov.

NOTA ESPECIAL: Para los trabajadores que tienen ganancias de cierto empleo de temporada en las fábricas comerciales donde embotan y congelan frutas y vegetales, hay reglas especiales para determinar la elegibilidad para beneficios de desempleo, así como la cantidad de los beneficios. Por lo general, los salarios pagados para trabajo en una fábrica de estas no cuentan como parte de los créditos necesarios para calificar, a no ser que el trabajador resulte desempleado durante la temporada normal de operaciones de esa fábrica.

● LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO

CONDICIONES: Cada ranchero u otro establecimiento agrícola que paga salarios de \$1,200 o más a un solo trabajador para servicios en la agricultura, o que emplea a un campesino por 30 o más días durante el año, tiene que proveer protección de compensación de trabajo a todos sus empleados.

Al mismo tiempo, los campesinos que se lastiman en un accidente relacionado con el trabajo mientras que están trabajando por uno de éstos patrones, tienen derecho a cuidado médico, medicinas, y servicios relacionados, pagados por el patrón, y si el daño resulta en la incapacidad o muerte del trabajador, el patrón tiene que pagar beneficios en efectivo al trabajador o a los dependientes del trabajador para compensar por el ingreso perdido.

La mayoría de los patrones satisfacen estas obligaciones al comprar seguro de compensación de trabajo.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Workers' Compensation, Pennsylvania Department of Labor and Industry, Harrisburg, Pennsylvania 17104 (717-886-9035; toll-free 800-482-2383).* Usualmente, los reclamos de compensación no son válidos a no ser que los trabajadores lesionados le notifiquen al patrón sobre el daño dentro de 120 días después de que ocurre.

SUELDOS Y HORAS

● LEY DE TRABAJO AGRÍCOLA DE TEMPORADA (SUELDOS Y HORAS)

CONDICIONES:

Sueldo Mínimo — Cada empleador de campesinos de temporada tiene que pagar a cada uno de estos trabajadores cuando menos \$7.25 por cada hora de trabajo. En una semana particular de trabajo, las ganancias de cada trabajador de temporada que trabaja por contrato (o sea, a destajo) debe llegar a no menos que \$7.25 multiplicado por la cantidad de horas en que el trabajador estuvo empleado durante esa semana.

El sueldo mínimo se aplica a los menores de edad al mismo punto que a los adultos, y los menores que trabajan por contrato deben recibir el mismo sueldo por contrato que se le paga a los adultos haciendo las mismas operaciones.

Cobertura — En este sentido, las palabras "campesinos de temporada" se refieren principalmente a los trabajadores empleados temporalmente o de temporada para sembrar, cultivar, cosechar, clasificar, o empacar los productos agrícolas antes de procesarlos. También se incluyen los trabajadores que viven en viviendas de un patrón o un contratista agrícola (o viviendas rentadas u operadas por un patrón o contratista), que sean ocupadas por 4 o más personas que no son parientes.

Excepción — El sueldo mínimo estatal *no se aplica* a los trabajadores que viajan diariamente de su residencia permanente al lugar de trabajo, a no ser que se le provea transportación a tales individuos por un contratista agrícola.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Labor Law Compliance, Pennsylvania Department of Labor and Industry, Harrisburg, Pennsylvania 17120 (717-787-4763; toll-free 800-932-0665).*

NOTA ESPECIAL: Intromisión con, acoso de, desalojo de, o terminación del empleo de un trabajador agrícola de temporada, por haber registrado una queja bajo la Ley de Trabajo Agrícola de Temporada, es un delito.

● LEY DE TRABAJO AGRÍCOLA DE TEMPORADA (HORAS DE TRABAJO)

CONDICIONES:

Horas Máximas — No se puede exigir que un campesino de temporada trabaje, y no se le puede castigar por no haber trabajado, por más de 6 días o más de 48 horas en una sola semana, o por más de 10 horas en un solo día. Cuando un trabajador sea empleado por más de un patrón en un día o en una semana, el total de las horas en que se puede pedir que trabaje no debe llegar a más de 48 horas en una semana o más de 10 horas en un día.

Períodos de Comer o Descansar — Se le prohíbe a los empleadores de campesinos de temporada, que requieran que un trabajador trabaje por más de 5 horas consecutivas (incluyendo cualquier descanso que dure menos de media hora) sin tener una pausa para comer o un período de descanso de cuando menos 30 minutos. El patrón no tiene que pagarle los períodos de comida o descanso.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Labor Law Compliance, Pennsylvania Department of Labor and Industry, Harrisburg, Pennsylvania 17120 (717-787-4763; toll-free 800-932-0665).*

NOTA ESPECIAL: Intromisión con, acoso de, desalojo de, o terminación del empleo de un trabajador agrícola de temporada, por haber registrado una queja bajo la Ley de Trabajo Agrícola de Temporada, es un delito.

● LEY DE TRABAJO AGRÍCOLA DE TEMPORADA (*PAGO DE SALARIOS*)

CONDICIONES:

Días de Pago — Cada empleador de campesinos de temporada tiene que pagarles sus salarios en días regulares de pago, designados de antemano por el patrón, pero en ningún caso más de 7 días después del fin de la semana en que los salarios fueron ganados.

Pago Final — Cuando se termine un trabajo agrícola de temporada, los salarios finales se tienen que pagar por completo antes del fin del siguiente día de negocio.

Modo de Pago — Moneda legal de los EE.UU. o cheque es el único medio de pago que se permite.

Rebajas de Pago — Los empleadores de campesinos de temporada pueden quitar del pago de un trabajador únicamente (1) los impuestos de empleo, la deducción de los cuales sea obligatoria bajo ley estatal o federal, (2) las cuotas de membresía en una unión, (3) los pagos para beneficios de empleo que sean aprobados por escrito por el trabajador, (4) los cargos razonables para viviendas y comidas provistas por el patrón, y (5) las cantidades que se requieran para pagar cualquier anticipo o préstamo hecho por el patrón bajo un acuerdo anterior con el trabajador.

Comprobantes de Pago — Al tiempo de pago, los patrones tienen que dar a cada campesino de temporada un comprobante escrito que enseñe el sueldo por horas o por contrato, la cantidad de horas trabajadas, la cantidad de producción que se hizo (si trabaja por contrato), el total de las ganancias, y la cantidad de cada rebaja del pago total para cualquier propósito.

Pagos de Salarios por Medio de Contratistas — Un empleador de campesinos de temporada no puede permitir que un contratista agrícola pague salarios de parte del patrón, a no ser que el patrón le dé a cada trabajador, y ponga en un cartelón en una localidad conveniente en el lugar del trabajo, un informe que enseñe los sueldos que se van a pagar y las demás condiciones del empleo aprobadas antes de ocupar a los trabajadores. Si cumple con esta condición, el patrón puede utilizar un contratista como agente en la distribución de salarios, y el contratista se hace responsable de cumplir con los requisitos sobre pago explicados arriba.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Labor Law Compliance, Pennsylvania Department of Labor and Industry, Harrisburg, Pennsylvania 17120 (717-787-4763; toll-free 800-932-0665).* Un trabajador agrícola de temporada que no recibe sus salarios de acuerdo con esta ley puede someter una queja al Departamento.

NOTA ESPECIAL: Intromisión con, acoso de, desalojo de, o terminación del empleo de un trabajador agrícola de temporada, por haber registrado una queja bajo la Ley de Trabajo Agrícola de Temporada, es un delito.

● LEY DE PAGO Y COLECCIÓN DE SALARIOS

CONDICIONES:

Días de Pago — Los rancheros y todos los demás patrones tienen que pagar los salarios (menos los bonos) de sus trabajadores en días regulares de pago, designados de antemano por el patrón. A no ser que sea especificado de otro modo en un contrato escrito de empleo, los salarios se deben dentro de 15 días después del fin del período de pago en que fueron ganados.

En cambio, los bonos tienen que ser pagados dentro de 10 días después del fin del trabajo o de otra fecha de vencimiento; donde no se fijó un plazo de pago, los bonos se deben dentro de 60 días después de que el trabajador los pida.

Salarios de cualquier tipo tienen que ser pagados en moneda legal de los EE.UU. o con cheques.

Notificación — Es el deber de cada patrón avisarle a cada trabajador al momento de ocuparlo, sobre la hora y el lugar de pago, el sueldo, y cualesquier beneficios o bonos que se le van a pagar. Los trabajadores también tienen derecho de aviso de antemano cuando haya cualquier cambio en estas condiciones. Estos avisos pueden darse al poner la información en un cartelón en el lugar de negocio del patrón.

Pago Final — Cuando se termine un trabajo, por cualquier razón, se debe el pago final no más tarde que el siguiente día regular de pago en que las ganancias normalmente hubieran sido pagadas.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Labor Law Compliance, Pennsylvania Department of Labor and Industry, Harrisburg, Pennsylvania 17120 (717-787-4763; toll-free 800-932-0665).* Los trabajadores o sus representantes pueden pedir que el Departamento tome acción en su nombre para recoger un reclamo de salarios no pagados, siempre y cuando la acción comience dentro de 3 años después de que los salarios quedaron pendientes.

En vez de registrar un reclamo con el Departamento, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para recoger salarios no pagados, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEYES LABORALES MISCELÁNEAS (*PAGO QUINCENAL DE SALARIOS*)

CONDICIONES: A no ser que un horario de pago diferente sea negociado al tiempo de ocupar, los patrones en Pennsylvania tienen que pagar a sus trabajadores (menos los que reciben un salario por año) no menos que 2 veces por mes. El primer pago tiene que ocurrir entre el 1º y el día 15 de cada mes, el segundo entre el 15 y el día último.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Labor Law Compliance, Pennsylvania Department of Labor and Industry, Harrisburg, Pennsylvania 17120 (717-787-4763; toll-free 800-932-0665).*

● CÓDIGO DE REFORMA DE IMPUESTOS DE 1971 (*IMPUESTOS DE INGRESO PERSONAL*)

CONDICIONES: Con pocas excepciones, se requiere que cada patrón agrícola en Pennsylvania quite impuestos estatales de los salarios de sus trabajadores, y que entregue las cantidades quitadas periódicamente al estado, junto con un reporte de las deducciones.

Para el 31 de enero del siguiente año, el patrón tiene que proveer a cada trabajador un informe escrito que enseñe el total de sus salarios y el total de los impuestos quitados durante todo el año anterior.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Business Trust Fund Taxes, Pennsylvania Department of Revenue, Harrisburg, Pennsylvania 17128 (717-787-1064).* Un trabajador que cree que los impuestos estatales de ingreso se están quitando impropriamente de su pago, o reportando o entregando incorrectamente al estado, debe comunicarse prontamente con el Departamento.

TRABAJO DE MENORES

● LEY DE TRABAJO DE MENORES

CONDICIONES:

Edad Mínima — Con casi ninguna excepción, se prohíbe el empleo de menores bajo la edad de 14 años.

Limitación de Horas —

Menores de 14 y 15 Años — Ningún chamaco de 14 o 15 años de edad puede ser empleado antes de las 7:00 a.m. o después de las 7:00 p.m. (salvo por los períodos de vacaciones del verano, cuando se permite trabajo entre las 7:00 a.m. y las 10:00 p.m.). Además, los chamacos de 14 y 15 por lo general no pueden trabajar por más de 3 horas en un día escolar, 8 horas en un día cuando no hay escuela, 18 horas durante una semana escolar, y 40 horas en una semana cuando no hay escuela. No se les permite trabajo por más de 6 días consecutivos.

Menores de 16 y 17 Años — Cuando la escuela está en sesión, los jóvenes de 16 y 17 años de edad no deben trabajar antes de las 6:00 a.m. o después de las 12:00 medianoche (salvo en las noches antes de días cuando no hay escuela, cuando se les permite empleo hasta la 1:00 a.m.), y no deben trabajar por más de 28 horas durante una semana escolar o por más de 8 horas en un día. Durante las vacaciones de la escuela, los de 16 y 17 pueden ser empleados no más de 6 días consecutivos, no más de 44 horas en una semana (o 48 horas, si el menor está de acuerdo), y no más de 10 horas en un solo día.

Permisos de Trabajo — Antes de que una persona menor de 18 años pueda ser empleado, el patrón tiene que obtener y guardar un permiso de trabajo, concedido por el distrito escolar local en respuesta a una solicitud de los padres o el guardián del menor.

Períodos de Descanso — Nadie bajo la edad de 18 puede trabajar por más de 5 horas consecutivas sin una pausa de cuando menos 30 minutos. Cualquier período de menos de media hora cuenta como parte de las 5 horas consecutivas de trabajo.

Ocupaciones Prohibidas — Las únicas ocupaciones relacionadas con la agricultura que la ley identifica como perjudiciales a menores son el desvenar y la clasificación de tabaco, las cuales están cerradas a los trabajadores bajo la edad de 16.

Registros — Los patrones tienen que mantener una lista de todos sus empleados menores de 18 años. La lista debe incluir un registro de las horas trabajadas por cada menor en cada día y en cada semana, así como la hora del comienzo y la hora del fin y la duración de los períodos de descanso.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Labor Law Compliance, Pennsylvania Department of Labor and Industry, Harrisburg, Pennsylvania 17120 (717-787-4763; toll-free 800-932-0665).*

Esta ley también se puede hacer cumplir por los distritos escolares locales.

● LEY DE TRABAJO AGRÍCOLA DE TEMPORADA (*EMPLEO DE MENORES*)

CONDICIONES:

Trabajo Forzado — Ningún menor bajo la edad de 14 años puede ser exigido a que trabaje como trabajador agrícola de temporada, o castigado por rehusar actuar como trabajador agrícola de temporada.

Limitación de Horas — En cualquier día escolar regular en el distrito escolar donde está viviendo, ningún muchacho de 14 a 17 años de edad puede ser empleado en trabajo agrícola de temporada entre las 7:00 a.m. y una hora después del fin del día escolar. Esta restricción se aplica sin importar si el muchacho está registrado como estudiante en ese distrito.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Labor Law Compliance, Pennsylvania Department of Labor and Industry, Harrisburg, Pennsylvania 17120 (717-787-4763; toll-free 800-932-0665).*

Bajo las leyes estatales sobre trabajo de menores, los distritos escolares locales tienen la misma autoridad sobre el cumplimiento que el Departamento de Trabajo e Industria.

NOTA ESPECIAL: Intromisión con, acoso de, desalojo de, o terminación del empleo de un trabajador agrícola de temporada, por haber registrado una queja bajo la Ley de Trabajo Agrícola de Temporada, es un delito.

● LEY DEL 23 DE JUNIO DE 1931

CONDICIONES:

Asistencia Escolar en el Estado de Residencia — Un chamaco que tiene menos de 16 años de edad y que no es residente permanente de Pennsylvania, no puede ser empleado en una embotadora, o en la cultivación o cosecha de bayas, frutas o verduras, durante el tiempo que se le requiere asistir a la escuela en el estado de su residencia permanente.

Excepción — Si el chamaco está trabajando legalmente en Pennsylvania a un tiempo cuando la escuela en su estado de residencia está en vacaciones del verano, el patrón tiene 15 días para terminar en empleo comenzando en la fecha cuando se requiere que el chamaco regrese a la escuela después que terminen las vacaciones de verano en su estado de residencia.

Certificado de Edad del Estado de Residencia — Por lo regular, se prohíbe que las embotadoras y los empleadores agrícolas en Pennsylvania empleen a menores no residentes bajo la edad de 16 años, a no ser que el patrón tenga guardado un certificado concedido por el distrito escolar local en el estado de residencia del chamaco, el cual certifique la edad del chamaco y los períodos exactos cuando se requiere que el chamaco asista a la escuela en aquel estado.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Labor Law Compliance, Pennsylvania Department of Labor and Industry, Harrisburg, Pennsylvania 17120 (717-787-4763; toll-free 800-932-0665).*

● CÓDIGO ESCOLAR PÚBLICO DE 1949 (*ASISTENCIA ESCOLAR OBLIGATORIA*)

CONDICIONES: Por lo general, se requiere que cada niño en Pennsylvania que tiene cuando menos 8 años de edad, pero que no ha cumplido los 17, asista a una escuela de día. Cada padre, madre u otra persona que tiene control de un niño de estos es legalmente responsable de mandarlo a la escuela para todo el término escolar público en el área local.

Excepciones — La ley de asistencia obligatoria *no se aplica* a (1) un muchacho de 14 años que sea empleado en la agricultura bajo un permiso válido de trabajo, concedido por el distrito escolar local, y que haya acabado satisfactoriamente los grados primarios, o (2) un muchacho de 15 años o mayor que sea empleado en la agricultura con un permiso de trabajo, sin respecto al nivel escolar que haya alcanzado.

ADMINISTRACIÓN: Las leyes sobre asistencia en la escuela se hacen cumplir por los distritos escolares locales, por medio de los oficiales de asistencia empleados para ese propósito.

● CÓDIGO ESCOLAR PÚBLICO DE 1949 (*EMPLEO DE MENORES*)

CONDICIONES:

Certificados de Empleo y Permisos — Es contra la ley emplear a un muchacho menor de 18 años durante las horas de la escuela pública, a no ser que el patrón tenga guardado un certificado de empleo general, o un permiso de servicios agrícolas o domésticos, concedido por el distrito escolar local.

Reportes — Dos veces al año, cualquier persona que emplea a un menor de 14 a 18 años de edad tiene que someter al distrito escolar donde vive el chamaco, un reporte escrito que enseñe el nombre, la edad y el lugar de residencia del chamaco, y el nombre de su padre, madre o guardián.

Exhibición de Listas — Cada persona que emplea a un menor de 14 a 18 años durante las horas de las escuelas públicas y durante el año escolar local, tiene que exhibir en el lugar de trabajo, fácilmente visible, una lista de todos estos menores, dando el nombre de cada chamaco, su edad, su lugar de residencia, el nombre del padre, madre o guardián, la fecha de la entrega del certificado de empleo, y el nombre de la persona que lo concedió.

ADMINISTRACIÓN: Estas condiciones de ley se hacen cumplir por los distritos escolares locales.

● LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO (*MENORES EMPLEADOS ILEGALMENTE*)

CONDICIONES: Un trabajador bajo la edad de 18 años que, al momento de ser dañado por accidente en un trabajo agrícola, estaba empleado o permitido a que trabajara en violación de las leyes estatales sobre trabajo de menores, generalmente es elegible para colectar $1\frac{1}{2}$ veces la cantidad normal de compensación de trabajo.

Esta condición se aplica a los menores empleados en la agricultura solamente si el patrón (1) paga \$1,200 o más en salarios agrícolas a un solo trabajador durante el año, o (2) emplea a un trabajador para 30 días o más de trabajo agrícola durante el año.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Workers' Compensation, Pennsylvania Department of Labor and Industry, Harrisburg, Pennsylvania 17104 (717-886-9035; toll-free 800-482-2383)*. El Departamento puede responder al pedido de un trabajador — incluyendo un menor de edad, empleado en contra de las leyes sobre trabajo de menores — que pide una audiencia y determinación acerca de compensación de trabajo que no ha sido pagada de acuerdo con esta ley.

TRANSPORTACIÓN

● LEY DE TRABAJO AGRÍCOLA DE TEMPORADA (*TRANSPORTACIÓN DE TRABAJADORES*)

CONDICIONES: Bajo la Ley de Trabajo Agrícola de Temporada, el secretario estatal de trabajo ha adoptado reglas relacionadas con la transportación de trabajadores agrícolas de temporada. Estas reglas se aplican a cualquier individuo o negocio que usa un vehículo motorizado (aparte de un carro o camioneta de pasajeros) para transportar a 3 o más campesinos de temporada a la vez, a su empleo en Pennsylvania o de regreso, siempre y cuando los trabajadores no sean empleados de año redondo y que estén viviendo en algún lugar que no sea su hogar permanente.

Calificaciones de Choferes — Una persona que opera un vehículo que transporta a trabajadores agrícolas tiene que tener cuando menos 21 años de edad, tiene que tener cuando menos un año de experiencia de manejar en las cuatro estaciones del año, y tiene que poder leer y hablar suficiente inglés para entender los señales de tránsito y responder a instrucciones o preguntas de oficiales. El chofer tiene que tener una licencia o permiso que autorice la operación de la clase de vehículo que está usando para transportar los trabajadores. Asimismo, ningún individuo puede operar un vehículo utilizado para transportar campesinos, a no ser que el individuo satisfaga las calificaciones físicas enumeradas en las reglas, y tiene que tener un certificado de un médico que lo confirme.

Equipo del Vehículo — Cada vehículo utilizado para transportar a trabajadores tiene que estar equipado con partes, accesorios y aparatos que satisfacen las normas prescritas, y que estén en buenas condiciones de operación. Esto incluye los asientos, las salidas, las luces y reflectores, los frenos (manejas), las conexiones a treillas, las llantas, el pito, el parabrisas, los espejos, los calentadores, el extinguidor de incendios, y los dispositivos de aviso de camino. Todas las puertas, compuertas traseras, lonas y otro equipo similar tienen que estar en su lugar antes de que se mueva el vehículo.

Salud y Seguridad de Pasajeros — Se le tiene que proveer a los pasajeros cuando menos una parada de descanso entre las paradas de comer. Se requieren paradas de comer no más infrecuentemente que cada 6 horas, y cada parada de comer tiene que durar 30 minutos o más. En viajes de más de 600 millas en un camión (o sea, troca), el vehículo tiene que estar parado por un período de cuando menos 8 horas consecutivas antes de o al completar las 600 millas de camino. Se requiere que los pasajeros tengan protección contra malas condiciones del tiempo como lluvia, nieve o granizo. Los choferes tienen que cumplir con reglas estrictas sobre la seguridad contra incendios.

Horas Máximas de Manejar — Nadie puede operar un vehículo campesino por más de 10 horas en un período de 24 horas consecutivas, no contando las paradas de comer y descansar. Una vez que el chofer llegue al límite de 10 horas, se le tiene que permitir un descanso de 8 horas consecutivas antes de volver a manejar.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Labor Law Compliance, Pennsylvania Department of Labor and Industry, Harrisburg, Pennsylvania 17120 (717-787-4763; toll-free 800-932-0665)*.

NOTA ESPECIAL: Intromisión con, acoso de, desalojo de, o terminación del empleo de un trabajador agrícola de temporada, por haber registrado una queja bajo la Ley de Trabajo Agrícola de Temporada, es un delito.

VIVIENDA

● LEY DE TRABAJO AGRÍCOLA DE TEMPORADA (*CAMPOS DE TRABAJO AGRÍCOLA DE TEMPORADA*)

CONDICIONES: La Ley de Trabajo Agrícola de Temporada, entre otras cosas, controla la operación de campos de trabajo agrícola de temporada en Pennsylvania. En breve, un campo de trabajo agrícola es cualquier vivienda destinada para el uso de trabajadores empleados temporalmente o de temporada en la siembra, cultivo, cosecha, clasificación o empacamiento de productos agrícolas antes de ser procesados, o viviendas operadas por un patrón o contratista agrícola y ocupadas por 4 o más personas que no sean parientes.

Permisos — Es contra la ley que alguien opere un campo de trabajo agrícola de temporada, o que permita que un campo de estos se abra, sin obtener primero un permiso del estado para hacerlo. La solicitud para un permiso se tiene que someter cuando menos 60 días antes de que el campo sea ocupado. Los permisos son válidos por un año desde el primer mes de operación.

Inspección — La agencia estatal no concederá o renovará un permiso para un campo hasta que se haga una inspección y la agencia halle que el campo satisface o excede las normas discutidas abajo. El campo puede ser inspeccionado de vez en cuando a partir de ahí.

Normas Mínimas — Para mantener condiciones seguras, sanas y sanitarias, el estado ha adoptado normas detalladas que los campos de trabajo agrícola deben satisfacer como una condición de ocupación y operación seguida. Entre otros factores que se toman en cuenta para determinar si una vivienda cumple las normas son estos:

- La condición del sitio del campo
- La condición de las estructuras
- La suficiencia del espacio para acomodar el número de residentes
- El sistema eléctrico y de iluminación
- El sistema de agua
- El sistema de cloacas (eliminación de aguas negras)
- Las facilidades de cocinar y comer
- Las facilidades de sanidad (excusados)
- Las facilidades de bañar
- Las facilidades de lavandería
- Los espacios y equipo para dormir
- El equipo y los procedimientos para la colección de basura
- El equipo de calefacción
- El equipo y las medidas para el control de pestes
- El equipo de seguridad y las salidas de emergencia
- Las restricciones sobre el almacenamiento de materiales peligrosos

ADMINISTRACIÓN: *Farm Labor Camp Housing Program, Bureau of Food Safety and Laboratory Services, Pennsylvania Department of Agriculture, Harrisburg, Pennsylvania 17110 (717-787-4315).* Cualquier trabajador agrícola de temporada, o un representante de tales trabajadores, que cree que un campo de trabajo agrícola está en violación de esta ley, puede pedir una inspección por el Departamento. A pedido del trabajador, su nombre puede permanecer confidencial hasta que se comiencen procedimientos formales de cumplimiento contra el dueño del campo.

NOTA ESPECIAL: Intromisión con, acoso de, desalojo de, o terminación del empleo de un trabajador agrícola de temporada, por haber registrado una queja bajo la Ley de Trabajo Agrícola de Temporada, es un delito.

● LEY DE TRABAJO AGRÍCOLA DE TEMPORADA (*ACCESO Y ENTRADA A CAMPOS DE TRABAJO AGRÍCOLA*)

CONDICIONES:

Derecho de Tenencia — Un campesino de temporada que vive en una vivienda que pertenece a un patrón o un contratista agrícola (o en una vivienda que sea rentada u operada por un patrón o contratista), y que sea ocupada por cuando menos 6 meses del año, tiene derecho a 3 días de aviso antes de ser echado de la vivienda, o 2 semanas de aviso si el trabajador vive en la propiedad con uno o más dependientes. Este derecho se aplica mientras que el trabajador viva en la vivienda, sin considerar si el patrón o el contratista cobra renta.

Derecho al Acceso — No es legal detener que una persona libremente entre y salga de un campo para campesinos de temporada, si esa persona es:

- (1) El invitado de un residente del campo.
- (2) Un empleado o voluntario de una organización privada cuyo interés principal en visitar el campo es la salud, seguridad, bienestar o dignidad de los campesinos de temporada.
- (3) Un representante de una agencia del gobierno federal, estatal o local.
- (4) Un individuo, grupo o agencia pública cuyo propósito es proveer un servicio al dueño del campo en vez de los ocupantes.

Entrada razonable por estas personas a la propiedad de un campo no se le puede negar, obstruir o limitar — ni al poner una cerca u otra barrera, ni con el uso de fuerza física o violencia, ni al exhibir un aviso escrito, ni con órdenes orales.

ADMINISTRACIÓN: *Farm Labor Camp Housing Program, Bureau of Food Safety and Laboratory Services, Pennsylvania Department of Agriculture, Harrisburg, Pennsylvania 17110 (717-787-4315)*. Cualquier residente de un campo de trabajo agrícola que ha sido echado del campo o negado visitación por un invitado u otro visitante autorizado, o cualquier persona autorizada que ha sido negado entrada a un campo, puede someter una queja al Departamento.

En vez de registrar una queja con el Departamento, una persona que ha sido echado de, o negado entrada o acceso a, un campo para campesinos en violación de esta ley, puede sentar una demanda contra el dueño u operador del campo, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Intromisión con, acoso de, desalojo de, o terminación del empleo de un trabajador agrícola de temporada, por haber registrado una queja bajo la Ley de Trabajo Agrícola de Temporada, es un delito.

Puerto Rico

CONTRATISTAS LABORALES Y RECLUTAMIENTO

● LEY DE AGENCIAS PRIVADAS DE EMPLEO

CONDICIONES: Por lo general, es contra la ley que una persona o compañía ofrezca o arregle empleo para individuos buscando trabajo, o que consigan trabajadores para patrones buscando a empleados, a no ser que la persona o compañía tenga una licencia que autorice estas actividades. Una licencia para agencias de empleo no será concedida a no ser que se halle que el solicitante está calificado moralmente y profesionalmente, y hasta que el solicitante haya pagado la cuota de licencia y puesto una fianza de \$3,000 o más que cubre daños o pérdidas que resulten de mal cumplimiento con la ley.

Entre muchos otros actos ilegales mencionados en la ley, las agencias de empleo licenciadas no pueden hacer promesas falsas o dar información falsa a un trabajador o a un patrón, y no deben mandar un trabajador a un lugar de trabajo donde una huelga u otro pleito laboral similar está en progreso sin avisar al trabajador primero por escrito que existe esta condición.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Labor Standards, Puerto Rico Department of Labor and Human Resources, Hato Rey, Puerto Rico 00918 (787-754-2100)*.

● LEY PÚBLICA Nº 87

CONDICIONES: Cada persona, organización o agente que desea reclutar trabajadores en Puerto Rico, para empleo bajo contrato fuera de Puerto Rico, tiene que avisar al secretario de trabajo de antemano sobre el esfuerzo de reclutar. Entre otros detalles, el aviso tiene que especificar la cantidad de trabajadores que se van a ocupar, la clase de transportación que se va a usar para llevar los trabajadores al lugar del trabajo, el nombre y la dirección del patrón, el tipo de trabajo que se va a hacer, los sueldos y otra compensación que se van a pagar, y las horas mínimas garantizadas de trabajo. No se permite reclutamiento sin la autorización del secretario.

Se requiere que cada persona que reclute trabajadores en la manera explicada arriba, entre a un contrato escrito con cada trabajador reclutado. El contrato tiene que contener ciertas garantías mínimas, prescritas por la agencia estatal de cumplimiento. Tan pronto como el contrato sea aprobado, la agencia está obligada a proteger los derechos de los trabajadores como sean especificados en ese documento.

ADMINISTRACIÓN: *Employment Service Division, Bureau of Employment Security, Puerto Rico Department of Labor and Human Resources, Hato Rey, Puerto Rico 00918 (787-756-1180).*

DERECHOS CIVILES

● LEY ANTIDISCRIMEN

CONDICIONES: Es contra la ley que un patrón use edad, raza, color, sexo, origen nacional o social, posición social, afiliación política, o creencias políticas o religiosas como justificación para rehusar a ocupar o reocupar a un aplicante para trabajo, para desocupar o suspender a un trabajador, para discriminar en contra de un trabajador respecto a pago o las condiciones de trabajo, o para limitar o clasificar a los empleados en una manera que limite las oportunidades de empleo o afecte el estado de empleo de una persona.

Discriminación de empleo contra una persona por ser una víctima — o *percibida* como víctima — de violencia doméstica, agresión sexual, o ocoso, también es ilegal.

Por lo general, se prohíbe que los patrones y organizaciones laborales publiquen o desparramen cualquier anuncio que niegue la oportunidad de trabajo a base de edad, raza, color, sexo, origen nacional o social, posición social, afiliación política, o creencias políticas o religiosas.

ADMINISTRACIÓN: *Antidiscrimination Unit, Puerto Rico Department of Labor and Human Resources, Hato Rey, Puerto Rico 00918 (787-754-2100).*

A pesar de acción por el Departamento para hacer cumplir esta ley, un trabajador que se ha sometido a discriminación ilegal en el empleo puede tomar acción legal en contra del acusado directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEY DE DISCRIMINACIÓN EN EMPLEO POR SEXO

CONDICIONES: Se le garantiza a los hombres y las mujeres derecho igual de empleo, en todas las industrias y ocupaciones. Con pocas excepciones, es ilegal que un patrón cometa cualquiera de los siguientes actos de discriminación:

- (1) Suspender, desocupar, o rehusar a ocupar a una persona, o discriminar contra una persona con respecto a salarios o condiciones de trabajo o empleo, por razón del sexo de la persona.
- (2) Limitar, segregar o clasificar a los empleados o aplicantes para trabajo, en una manera que podría limitar la oportunidad de trabajo, o afectar negativamente el estado de empleo, a causa del sexo del individuo.
- (3) Desparramar un anuncio de trabajo o empleo, que indique una preferencia o especificación respecto a sexo.
- (4) Ofrecer o proveer beneficios de empleo a los trabajadores de un sexo (o a sus esposos o esposas y sus dependientes) bajo condiciones diferentes a los que aplican a los beneficios ofrecidos o provistos a los trabajadores del otro sexo (o a sus esposos o esposas y sus dependientes).

Actos de discriminación similares, cometidos por agencias de empleo o por uniones laborales, también son ilegales.

ADMINISTRACIÓN: *Antidiscrimination Unit, Puerto Rico Department of Labor and Human Resources, Hato Rey, Puerto Rico 00918 (787-754-2100).* Una persona que ha sido sometida a discriminación ilegal en el empleo a base de sexo, puede someter una queja al Departamento.

En vez de registrar una queja con el Departamento, un trabajador que se ha sometido a discriminación en el empleo a base de sexo puede tomar acción legal en contra del patrón directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEYES DE PAGO DE SALARIOS (RESTRICCIONES ILEGALES SOBRE PAGO Y VIVIENDA)

CONDICIONES: Es contra la ley que un patrón imponga condiciones sobre dónde o cómo los trabajadores pueden gastar sus salarios, o que desocupe a trabajadores por haber gastado sus salarios en un cierto lugar, en una cierta manera, o con una persona especificada. Asimismo, los patrones no pueden exigir que los trabajadores vivan en la propiedad del patrón.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Labor Standards, Puerto Rico Department of Labor and Human Resources, Hato Rey, Puerto Rico 00918 (787-754-2100)*. Un trabajador afectado por una presunta violación de estas condiciones de ley, puede someter una queja al Departamento, el cual está obligado a investigar y tratar de resolver el asunto a la satisfacción del trabajador.

● LEYES DE PAGO DE SALARIOS (*DESPIDO SIN JUSTIFICACIÓN*)

CONDICIONES:

Castigo para Despido sin Justificación — Además de cualesquier salarios que se le deban, un trabajador que sea despedido del empleo sin justificación tiene derecho de recibir del empleador *ambos* de estas dos compensaciones:

- (1) Pago adicional de 3 meses como restitución, siempre y cuando el trabajador haya completado el período probatorio que se le aplica.
- (2) Compensación adicional equivalente al pago de 2 semanas por cada año acumulado de servicio. En ningún caso, la compensación adicional no debe sobrepasar al pago de 9 meses.

Significado de "Justificación" — Por lo general, el despido no se puede considerar como justificado a no ser que se base en uno o más de las siguientes condiciones:

- (1) Un patrón de conducta inapropiada o desordenada de parte del trabajador.
- (2) Desempeño del trabajo calificado como ineficiente, descuidado, tarde o pobre.
- (3) Violación repetitiva de las reglas del trabajo.
- (4) Cerre completo, parcial o temporal del establecimiento.
- (5) Cambios tecnológicos o la reorganización del establecimiento.
- (6) Cambios en el producto producido en el establecimiento.
- (7) Una reducción general de la fuerza de trabajo.

Carga de Prueba — Por lo general, la carga de la prueba cae sobre el trabajador para mostrar que la terminación fue sin justificación.

ADMINISTRACIÓN: Para recoger la compensación del despido sin justificación, un trabajador tiene que tomar acción legal en contra del empleador, dentro de un año después de la terminación, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: El resumen arriba incluye ciertos cambios en la ley ocasionados por la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral. Algunos de los cambios se aplican únicamente a los trabajadores empleados después de que la ley entró en vigor, el 26 de enero de 2017, pero los trabajadores contratados antes de esa fecha por lo general tienen derecho a las mismas protecciones y los mismos beneficios que se les aplicaban antes.

● LEYES LABORALES MISCELÁNEAS (*DESPENSAS Y AVANCES DE DINERO*)

CONDICIONES: Por lo general, es ilegal que una persona con más de 10 empleados opere o tenga parte en un negocio que vende comida, ropa, herramienta, u otra mercancía a los trabajadores de la persona. Asimismo, un patrón no puede hacer, directamente o indirectamente, un préstamo o anticipo en efectivo a un trabajador, para que el trabajador pueda comprar mercancía de una cierta tienda o de un cierto negocio dictado por el patrón.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Labor Standards, Puerto Rico Department of Labor and Human Resources, Hato Rey, Puerto Rico 00918 (787-754-2100)*. Un trabajador que se ha forzado a que comprara mercancía del patrón, o de un cierto establecimiento identificado por el patrón, debe reportar el caso al Departamento.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY DE PESTICIDAS DE PUERTO RICO

CONDICIONES:

Licencias — Una persona o un establecimiento que aplica pesticidas comercialmente tiene que tener una licencia concedida por el gobierno de Puerto Rico para hacerlo. Antes de que se pueda conceder una licencia, el solicitante tiene que obtener una fianza, en una cantidad no menos que \$50,000 y no más que \$100,000, para garantizar el pago de cualquier pérdida o daño causado por el aplicador en el curso de sus operaciones con pesticidas.

Certificación de Aplicadores —

Aplicadores Agrícolas Privados — Una persona que usa pesticidas de uso restringido en la agricultura tiene que ser certificada como aplicador agrícola privado. Entre las condiciones de certificación, los aplicadores privados tienen que (1) pasar un examen mostrando conocimiento práctico sobre plagas agrícolas y métodos sobre el control de tales plagas, y (2) mostrar que pueden leer y entender la información en las etiquetas de los pesticidas, aplicar pesticidas de acuerdo con las instrucciones y advertencias en la etiqueta, reconocer problemas de aplicación que puedan causar contaminación ambiental, y reconocer los síntomas del envenenamiento con pesticidas y tomar medidas efectivas en caso de un accidente.

Aplicadores Comerciales — Se requiere que las personas que aplican pesticidas de uso restringido por compensación sean certificadas como aplicadores comerciales. Entre otros requisitos, los aplicadores comerciales tienen que mostrar conocimiento general sobre pesticidas y los peligros asociados, y tienen que pasar un examen escrito que cubre temas como las plagas en plantas, los productos de pesticidas y su rotulación, la toxicidad, los métodos de aplicación, el almacenamiento y desecho de pesticidas, el equipo de protección, la protección del ambiente, la prevención de accidentes, y tratamiento de emergencia.

Reportes de Accidentes — Cada aplicador de pesticidas tiene la responsabilidad de reportar inmediatamente a la agencia del cumplimiento, cualquier accidente que envuelva un pesticida de uso restringido bajo su responsabilidad.

Protección de Trabajadores — Los patrones agrícolas están obligados a cumplir con las normas de protección para trabajadores establecidas por la Agencia de Protección Ambiental de EE.UU., las cuales requieren que los trabajadores sean provistos con cierta información tocante a los pesticidas que encuentren en la labor, y con equipo de protección personal para ayudarles evitar lesión o enfermedad debido a los pesticidas (*vea el resumen, EE.UU. — Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*).

Actos Prohibidos — Es contra la ley que alguien use o aplique un pesticida en una manera en contra de las instrucciones en la etiqueta del producto. Entre otras razones para acción correctiva, un aplicador no puede hacer tratamientos con pesticidas cuando no tiene certificación apropiada, violar cualquier provisión de las leyes de Puerto Rico o de los EE.UU. sobre los pesticidas, o dejar de mantener registros que sean obligatorios.

ADMINISTRACIÓN: *Agrology and Agricultural Materials Laboratory, Puerto Rico Department of Agriculture, Dorado, Puerto Rico 00646 (787-796-1735).*

● LEY DE PESTICIDAS DE PUERTO RICO (PROTECCIÓN DE TRABAJADORES)

CONDICIONES: Los patrones agrícolas están obligados a cumplir con las normas de protección para trabajadores establecidas por la Agencia de Protección Ambiental de EE.UU., las cuales requieren que los trabajadores sean provistos con cierta información tocante a los pesticidas que encuentren en la labor, y con equipo de protección personal para ayudarles evitar lesión o enfermedad debido a los pesticidas (*vea el resumen, EE.UU. — Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*).

ADMINISTRACIÓN: *Agrology and Agricultural Materials Laboratory, Puerto Rico Department of Agriculture, Dorado, Puerto Rico 00646 (787-796-1735).*

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE PUERTO RICO (COMUNICACIÓN DE RIESGOS)

CONDICIONES: Bajo la autoridad de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el secretario de trabajo de Puerto Rico ha adoptado reglas que requieren que los patrones le den información a los trabajadores acerca de los productos químicos peligrosos que encuentran en el trabajo. Estas reglas son iguales a las de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*), y se aplican a todos los lugares de trabajo en Puerto Rico.

ADMINISTRACIÓN: *Puerto Rico Occupational Safety and Health Administration, Puerto Rico Department of Labor and Human Resources, Hato Rey, Puerto Rico 00918 (787-754-2172).*

NOTA ESPECIAL: Nadie puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Un trabajador afectado por un acto de venganza prohibida puede someter una queja al Departamento, como si estuviera reportando cualquier otra violación de esta ley.

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE PUERTO RICO (AMONIA ANHIDRA)

CONDICIONES: Bajo la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el secretario de trabajo de Puerto Rico ha adoptado reglamentos para el almacenamiento y uso de amonía anhidra, la cual se usa como fertilizante en la agricultura. Los reglamentos de seguridad sobre la amonía son iguales a los de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*), y se aplican nada más a las operaciones agrícolas que emplean a 10 o más trabajadores en un año, o que mantienen un campo para trabajos temporales.

ADMINISTRACIÓN: *Puerto Rico Occupational Safety and Health Administration, Puerto Rico Department of Labor and Human Resources, Hato Rey, Puerto Rico 00918 (787-754-2172).*

NOTA ESPECIAL: Nadie puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Un trabajador afectado por un acto de venganza prohibida puede someter una queja al Departamento, como si estuviera reportando cualquier otra violación de esta ley.

RELACIONES LABORALES Y REPRESENTACIÓN DE UNIÓN

● LEY DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO

CONDICIONES:

Derechos de los Trabajadores — Cuando son empleados por patrones privados y por las corporaciones públicas operadas como empresas privadas, los trabajadores agrícolas tienen derecho de organizar, formar, hacerse socios de, y ayudar a las organizaciones laborales. También tienen derecho de negociar con sus patrones, por medio de representantes de su propia preferencia, sobre las condiciones de su empleo.

Elecciones de Representación — Cuando haya una cuestión tocante a la representación de un grupo de trabajadores, la agencia responsable de administrar esta ley puede ordenar una elección de boleta secreta o tomar otras medidas apropiadas para determinar la voluntad de los trabajadores. Una unión designada o elegida por una mayoría de los trabajadores en un cierto lugar de empleo se considera como el representante de todos los trabajadores en el lugar de empleo, pero un trabajador individual todavía tiene el derecho de presentar quejas o asuntos individuales a su patrón.

Actos Prohibidos — Entre otros actos prohibidos bajo esta ley, es ilegal que un patrón (1) obstruya a los trabajadores de cualquier manera en el uso de los derechos mencionados arriba, (2) que trate de dominar u obstruir la formación o administración de una organización laboral, o contribuya apoyo a una organización laboral, (3) que trate de promover u oponerse a membresía en una organización laboral, (4) que rehuse a negociar con el representante de una mayoría de los trabajadores en un cierto establecimiento, o (5) que viole las condiciones de un contrato de unión.

ADMINISTRACIÓN: *Puerto Rico Labor Relations Board, San Juan, Puerto Rico 00919 (787-620-9545).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

SALUD Y SEGURIDAD

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE PUERTO RICO

CONDICIONES: Por lo general, todos los patrones tienen que proteger a los trabajadores contra peligros en el trabajo que pueden resultar en la muerte o en grave daño, y cumplir con todos los reglamentos estatales sobre la seguridad y salud que apliquen a su trabajo.

Más específicamente, el secretario de trabajo de Puerto Rico ha adoptado reglas que requieren protecciones en los tractores para no voltearse, y medidas para la seguridad en otro equipo agrícola. Estas reglas son iguales a los reglamentos establecidos por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Salud y Seguridad*), y se aplican nada más a las operaciones agrícolas que emplean a 10 o más trabajadores en un año, o que mantienen un campo para trabajos temporales.

ADMINISTRACIÓN: *Puerto Rico Occupational Safety and Health Administration, Puerto Rico Department of Labor and Human Resources, Hato Rey, Puerto Rico 00918 (787-754-2172).*

NOTA ESPECIAL: Nadie puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Un trabajador afectado por un acto de venganza prohibida puede someter una queja al Departamento, como si estuviera reportando cualquier otra violación de esta ley.

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE PUERTO RICO (*SANIDAD EN LA LABOR*)

CONDICIONES: Bajo la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el secretario de trabajo de Puerto Rico ha adoptado reglamentos que requieren que ciertos patrones agrícolas provean a los trabajadores, agua para tomar, letrinas y lavamanos en la labor. Estos reglamentos son iguales a los de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Salud y Seguridad*), y se aplican nada más a los patrones agrícolas que tienen 10 o más trabajadores en el campo en cualquier día.

ADMINISTRACIÓN: *Puerto Rico Occupational Safety and Health Administration, Puerto Rico Department of Labor and Human Resources, Hato Rey, Puerto Rico 00918 (787-754-2172).*

NOTA ESPECIAL: Nadie puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Un trabajador afectado por un acto de venganza prohibida puede someter una queja al Departamento, como si estuviera reportando cualquier otra violación de esta ley.

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE SEGURIDAD DE EMPLEO DE PUERTO RICO

CONDICIONES: Cada patrón agrícola que emplea a uno o más trabajadores en la agricultura tiene que pagar impuestos al fondo de desempleo de Puerto Rico a favor de ellos. La agencia que administra el programa de desempleo le da crédito a cada trabajador por la cantidad de salarios reportados por el patrón.

Un campesino desocupado que ha acumulado los créditos necesarios debido a su trabajo, y que satisface las otras condiciones del programa, puede calificar para beneficios semanales de desempleo.

ADMINISTRACIÓN: *Unemployment Insurance Division, Bureau of Employment Security, Puerto Rico Department of Labor and Human Resources, Hato Rey, Puerto Rico 00918 (787-625-7900).* Reclamos para beneficios de desempleo pueden ser sometidos por teléfono, al 787-945-7900.

NOTA ESPECIAL: El resumen arriba incluye ciertos cambios en la ley ocasionados por la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral. Algunos de los cambios se aplican únicamente a los trabajadores empleados después de que la ley entró en vigor, el 26 de enero de 2017, pero los trabajadores contratados antes de esa fecha por lo general tienen derecho a las mismas protecciones y los mismos beneficios que se les aplicaban antes.

● LEY DE COMPENSACIONES POR ACCIDENTES DEL TRABAJO

CONDICIONES: Los trabajadores agrícolas que se lesionan o resultan incapacitados en un accidente relacionado con el empleo, o que resultan incapacitados a causa de una enfermedad ocupacional, tienen derecho a tratamientos médicos necesarios, medicinas, y servicios de hospital, así como pagos semanales por incapacidad para compensar por la pérdida de ingreso. Si la lesión o enfermedad resulta en la muerte, los beneficios generalmente se le pagan a los dependientes del trabajador.

Para cubrir el costo de compensación por accidentes, se requiere que los establecimientos agrícolas y la mayoría de los demás patrones paguen contribuciones al Fondo del Seguro del Estado.

ADMINISTRACIÓN: *State Insurance Fund Corporation, San Juan, Puerto Rico 00936 (787-793-5959).* Un trabajador que se lastima de cualquier manera conectada con el trabajo debe avisarle al patrón inmediatamente, para que el patrón pueda reportar el accidente al Fondo del Seguro.

● LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJADORES MIGRANTES LESIONADOS

CONDICIONES:

Ayuda con Reclamos en EE.UU. — Cuando un trabajador de Puerto Rico (1) se lesiona en un accidente ocupacional o sale incapacitado por una enfermedad ocupacional durante empleo en cualquier estado o territorio de los EE.UU., y (2) no puede regresar al lugar en los EE.UU. donde pasó el accidente para procesar un reclamo de compensación de trabajo, la Comisión Industrial de Puerto Rico tal vez pueda ayudarle al trabajador en obtener evidencia médica adicional, o tomar medidas para facilitar acción en el reclamo.

Beneficios Médicos y de Hospital — Los trabajadores migrantes de Puerto Rico que sean lesionados en un accidente en el trabajo o incapacitados por una enfermedad ocupacional mientras que trabajan fuera de Puerto Rico bajo un contrato aprobado por el secretario de trabajo de Puerto Rico, y que requieren tratamientos médicos y hospitalización al regresar a Puerto Rico, generalmente son elegibles para beneficios médicos y de hospital provistos bajo la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo hasta su rehabilitación.

ADMINISTRACIÓN: *Industrial Commission of Puerto Rico, San Juan, Puerto Rico 00936 (787-781-0545).* La Comisión Industrial tiene el deber de ayudar a los trabajadores lesionados que regresan a Puerto Rico en obtener los beneficios de compensación de trabajo a los cuales puedan calificar, como se explica arriba. La Comisión también es responsable de manejar apelaciones de los trabajadores que han sido negados servicios por la Corporación del Fondo del Seguro del Estado.

Asistencia con pedidos de servicios médicos y de hospital en nombre de un trabajador lesionado fuera de Puerto Rico se puede obtener del *Employment Service Division, Bureau of Employment Security, Puerto Rico Department of Labor and Human Resources, Hato Rey, Puerto Rico 00918 (787-756-1180)*.

● LEY DE BENEFICIOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL

CONDICIONES: Menos los choferes de vehículos de motor (que vienen bajo la ley discutida en el siguiente resumen), los trabajadores agrícolas que resultan incapacitados por un accidente o enfermedad que no sea conectada con el empleo, generalmente son elegibles para beneficios por incapacidad si han ganado a lo menos \$150 durante un cierto período anual de referencia antes de aplicar para beneficios.

Los beneficios ahorita van de \$12 a \$55 por semana, dependiendo de las ganancias efectivas sobre el período de referencia. Cuando una lesión no conectada con empleo resulta en la pérdida de vista, un brazo o una pierna, o parte de una mano o un pie, o resulta en la muerte, el trabajador o los dependientes sobrevivientes pueden calificar para un pago de una sola vez por desmembramiento o fallecimiento.

Diferente a la situación en otras industrias, no se requiere que los patrones agrícolas y sus empleados paguen contribuciones al fondo de beneficios por incapacidad para ayudar en financiar el programa. Los beneficios para campesinos se pagan de la tesorería de Puerto Rico.

ADMINISTRACIÓN: *Temporary Disability Benefits Program, Bureau of Benefits for Chauffeurs and Persons with Non-Occupational Disability, Puerto Rico Department of Labor and Human Resources, Hato Rey, Puerto Rico 00918 (787-625-7900)*. Reclamos para beneficios por incapacidad se pueden someter en cualquier oficina local de Seguridad de Empleo.

● LEY DE SEGURO SOCIAL PARA CHOFERES

CONDICIONES:

Contribuciones — Cada patrón que ocupa a un trabajador agrícola u otra persona que opera un vehículo como parte básica de su trabajo, tiene que quitar 50 centavos cada semana de los salarios del trabajador en forma de una contribución al fondo de Seguro Social para Choferes. Dentro de 60 días después del fin de cada período de 3 meses durante el año, el patrón tiene que mandar todas las contribuciones del trabajador a la agencia de administración, junto con las contribuciones del patrón, las cuales se fijan a 30 centavos por semana.

Beneficios — Los trabajadores que han pagado contribuciones al fondo de Seguro Social para Choferes por la mínima cantidad de semanas prescrita, y que satisfacen los demás requisitos de elegibilidad, pueden calificar para hasta 30 semanas de beneficios por enfermedad, un pago de una sola vez por incapacidad permanente y total, un bono de una sola vez por retiro voluntario, y beneficios en caso del fallecimiento del trabajador, del esposo o de la esposa del trabajador, o de un hijo.

Restauración al Empleo — En el caso de una enfermedad o incapacidad temporal que deja al trabajador calificado para beneficios bajo esta ley, el patrón por lo general está obligado a restaurar el trabajador a su empleo dentro de 30 días después de que termine su tratamiento, siempre y cuando (1) el trabajo todavía existe cuando el trabajador pide restauración, (2) el trabajador es capaz de hacer el trabajo, físicamente y mentalmente, y (3) el pedido se hace no más tarde que un año después del comienzo de la incapacidad.

ADMINISTRACIÓN: *Temporary Disability Benefits Program, Bureau of Benefits for Chauffeurs and Persons with Non-Occupational Disability, Puerto Rico Department of Labor and Human Resources, Hato Rey, Puerto Rico 00918 (787-625-7900)*. Se pueden someter aplicaciones para beneficios en cualquier oficina local de Seguro Social para Choferes.

Si un patrón deja de cumplir cuando un trabajador pide restauración al trabajo cuando se termine un período de incapacidad, el trabajador puede tomar acción en la corte civil para recoger los salarios que hubiera recibido en el trabajo restaurado, así como compensación monetaria.

SUELDOS Y HORAS

● LEY DE SALARIO MÍNIMO, VACACIONES, Y LICENCIA POR ENFERMEDAD DE PUERTO RICO

CONDICIONES:

Sueldo Mínimo — El sueldo mínimo establecido por el Congreso de EE.UU. bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA) se aplica a los trabajadores de Puerto Rico, sujeto a las mismas exenciones, exclusiones y excepciones. El sueldo mínimo actual es \$7.25 por hora.

Trabajadores Con Cobertura de FLSA — Los trabajadores agrícolas tienen derecho al sueldo mínimo de \$7.25 solamente si trabajan para un establecimiento agrícola que usó más de 500 días-trabajadores de trabajo agrícola durante un cuarto del calendario en el año anterior (por ejemplo, 50 trabajadores empleados por 10 días, 20 trabajadores empleados por 25 días, o cualquier otra combinación).

Trabajadores Sin Cobertura de FLSA — Los trabajadores agrícolas que trabajan para un establecimiento agrícola que no alcanza el nivel de los 500 días-trabajadores ya mencionado, por lo general tienen que recibir no menos que el 70 por ciento del sueldo mínimo, o sea \$5.08 la hora.

Vacaciones y Ausencias por Enfermedad —

Trabajadores Con Cobertura de FLSA — Los trabajadores agrícolas que trabajan para un establecimiento agrícola que usó más de 500 días-trabajadores de trabajo agrícola durante un cuarto del calendario en el año anterior, por lo general tienen derecho de acumular tiempo de vacación y ausencia por enfermedad, siempre y cuando trabajen no menos que 130 horas por mes. Tiempo de vacación se acumula a razón de 1/2 día por mes durante el primer año del empleo, 3/4 día por mes desde el segundo al quinto año, un día por mes desde el sexto al décimoquinto año, y 1¼ días por mes de ahí. Tiempo de enfermedad se acumula a razón de un día por cada mes.

Excepción — En el caso de los patrones que son residentes de Puerto Rico y que emplean a no más que 12 trabajadores, tiempo de vacación se acumula a razón de 1/2 día por mes siempre que su fuerza de trabajo no exceda 12 empleados.

Trabajadores Sin Cobertura de FLSA — Los trabajadores agrícolas que trabajan para un establecimiento agrícola que no alcanza el nivel de los 500 días-trabajadores ya mencionado, no tienen derecho de acumular tiempo de vacación y ausencia por enfermedad.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Labor Standards, Puerto Rico Department of Labor and Human Resources, Hato Rey, Puerto Rico 00918 (787-754-2100).* Un trabajador que no recibe el sueldo mínimo que se requiere, o que no recibe crédito apropiado de vacación y enfermedad, puede someter un reclamo al Departamento.

Un trabajador siempre tiene la opción de reclamar el sueldo mínimo en una acción civil en contra del patrón, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Una demanda se tiene que comenzar dentro de un año después de que los salarios quedaron pendientes.

NOTA ESPECIAL: El resumen arriba incluye ciertos cambios en la ley ocasionados por la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral. Algunos de los cambios se aplican únicamente a los trabajadores empleados después de que la ley entró en vigor, el 26 de enero de 2017, pero los trabajadores contratados antes de esa fecha por lo general tienen derecho a las mismas protecciones y los mismos beneficios que se les aplicaban antes.

NOTA ESPECIAL: El pago del sueldo mínimo puede ser afectado por el "ingreso garantizado" de Puerto Rico, el cual se describe en el resumen que sigue. Cuando el ingreso garantizado es más que el sueldo mínimo, el patrón le paga al trabajador el ingreso garantizado, y el gobierno de Puerto Rico le reembolsa al patrón la diferencia entre las dos cifras.

● **LEYES DEL INGRESO GARANTIZADO**

CONDICIONES: El Estado Libre Asociado de Puerto Rico le garantiza a los trabajadores agrícolas un ingreso de \$5.25 por cada hora de trabajo, pero solamente después de que los patrones han cumplido sus obligaciones bajo las leyes del sueldo mínimo y sobretiempo, así como los requisitos de cualquier contrato laboral que existe. Cuando el pago para una hora particular de trabajo salga menos que el ingreso garantizado, el patrón está obligado a pagar al trabajador el ingreso garantizado para esa hora.

La diferencia entre el ingreso garantizado y cualquier menor cantidad que el patrón tiene que pagar, se le reembolsa al patrón por el gobierno de Puerto Rico dentro de 90 días después que el patrón someta los reportes asociados que se requieren.

ADMINISTRACIÓN: *Agricultural Development Administration, Puerto Rico Department of Agriculture, San Juan, Puerto Rico 00908 (787-304-5350).* Esta agencia tiene la responsabilidad de asegurar que los trabajadores reciban el ingreso garantizado que se aplique a su trabajo, y puede investigar el reclamo de un trabajador que no ha sido pagado apropiadamente.

La ejecución de las leyes laborales de Puerto Rico, y la investigación de los patrones que dejen de pagar a sus empleados los salarios debidos, es la responsabilidad del *Bureau of Labor Standards, Puerto Rico Department of Labor and Human Resources, Hato Rey, Puerto Rico 00918 (787-754-2100).*

● **LEYES SOBRE HORAS DE TRABAJO**

CONDICIONES:

Jornada Legal — En el empleo agrícola, como en la mayoría de empleo fuera de la agricultura, 8 horas constituye la jornada legal, y 40 horas es una semana legal de trabajo.

Pago de Sobretiempo — Los patrones que permiten que un trabajador trabaje más de 8 horas en un día, o más de 40 horas en una semana, generalmente tienen que pagarle no menos que $1\frac{1}{2}$ veces su salario regular durante cada hora de sobretiempo.

Excepción — Por medio de un acuerdo escrito entre el patrón y el trabajador, se puede establecer un horario alternativo de trabajo semanal, que permita que el trabajador complete una semana de trabajo de hasta 40 horas, con turnos diarios que no sobrepasan las 10 horas en un día. Pero si el trabajador trabaja más de 10 horas en un día, las horas extras tienen que ser pagadas a razón de $1\frac{1}{2}$ veces el sueldo o salario regular.

Períodos de Almorzar — Un patrón no puede exigir que los empleados trabajen más de 5 horas consecutivas sin una pausa de cuando menos una hora para almorzar; si un patrón y un trabajador se ponen de acuerdo por escrito, las pausas de almorzar pueden ser de 30 minutos. A un trabajador que tiene autorización de trabajar durante el período de almorzar, se le tiene que pagar $1\frac{1}{2}$ veces su salario regular.

Excepción — La pausa de comer *no se aplica* a los trabajadores empleados por 6 horas o menos en un día particular.

Día de Descanso — Aparte de las personas empleadas por contrato, los trabajadores agrícolas y los demás empleados tienen derecho a un día de descanso por cada 6 días de trabajo. Cualquier trabajo autorizado en el día de descanso tiene que ser pagado a $1\frac{1}{2}$ veces el salario regular.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Labor Standards, Puerto Rico Department of Labor and Human Resources, Hato Rey, Puerto Rico 00918 (787-754-2100).*

En vez de registrar un reclamo con esta agencia, un trabajador que no recibe pago completo para horas regulares u horas extras, tiene la opción de recoger la suma no pagada por medio de una demanda en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: El resumen arriba incluye ciertos cambios en la ley ocasionados por la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral. Algunos de los cambios se aplican únicamente a los trabajadores empleados después de que la ley entró en vigor, el 26 de enero de 2017, pero los trabajadores contratados antes de esa fecha por lo general tienen derecho a las mismas protecciones y los mismos beneficios que se les aplicaban antes.

● LEYES DE PAGO DE SALARIOS

CONDICIONES:

Método de Pago — Los empleados deben recibir sus salarios en dinero legal de los EE.UU, sea (1) en efectivo, (2) por cheque, (3) por depósito directo o traspaso electrónico, en cualquier caso a un banco seleccionado por el trabajador, o (4) con una tarjeta de crédito de pago. El trabajador puede escoger entre los métodos que el patrón haga disponibles. Por lo general, el patrón (y no el trabajador) es responsable de los costos asociados con el uso de cheques o métodos electrónicos de pago.

Frecuencia de Pago — Los salarios de los trabajadores de cualquier clase tienen que ser pagados no menos que cada 15 días.

Pago Final — Cuando un trabajador deja o pierde su trabajo, el patrón tiene que pagarle sus salarios finales en el siguiente día regular de pago.

Rebajas de Pago — Con pocas excepciones, es contra la ley que un patrón quite o detenga cualquier parte de los salarios de un trabajador, aparte de las cantidades autorizadas por el trabajador para (1) el pago de ciertas contribuciones de seguro o planes de beneficios, (2) la compra de bonos de ahorro, (3) el pago de cuotas de membresía en una unión, (4) el pago de préstamos hechos por el patrón o ciertas instituciones, (5) el pago del costo de almuerzos provistos en el trabajo a un trabajador agrícola en la caña de azúcar, (6) el pago de las primas de ciertos tipos de seguro, o (7) las contribuciones caritativas.

Restricciones Ilegales — Se prohíbe que los patrones impongan restricciones o requisitos sobre cómo o dónde los trabajadores gasten sus salarios. Es contra la ley que un patrón desocupe a un trabajador porque el trabajador gastó su pago en un cierto lugar o en una cierta manera.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Labor Standards, Puerto Rico Department of Labor and Human Resources, Hato Rey, Puerto Rico 00918 (787-754-2100).* Un trabajador que no ha sido pagado de acuerdo con estas condiciones, puede someter una queja con el Departamento.

Las leyes de pago de salarios también le dan a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para recoger salarios no pagados, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. No se puede sentar una demanda más tarde que un año después de que el trabajador termine su empleo con el patrón involucrado.

● LEY DE BONO ANUAL PARA TRABAJADORES AGRÍCOLAS

CONDICIONES: Cada trabajador agrícola que haya trabajado a lo menos 200 horas en la agricultura o haya ganado a lo menos \$200 en salarios agrícolas en Puerto Rico durante el período anual comenzando el 1º de julio de cada año y terminando el 30 de junio del año siguiente, tiene derecho a un bono equivalente al 4 por ciento de su ingreso agrícola total, pero en ningún caso menos de \$165 o más de \$235. El bono agrícola, financiado por el gobierno de Puerto Rico, debe ser pagado para el día 20 de diciembre después del fin del período anual correspondiente.

Para determinar la elegibilidad para el bono, así como la cantidad del bono, no más tarde que el 31 de agosto de cada año todos los patrones agrícolas tienen que reportar a la agencia encargada del programa el nombre de cada trabajador empleado, el número de Seguro Social del trabajador, el total de las horas trabajadas, y la cantidad de las ganancias durante el período anual del reporte.

ADMINISTRACIÓN: *Agricultural Development Administration, Puerto Rico Department of Agriculture, San Juan, Puerto Rico 00908 (787-304-5350)*. Esta agencia se encarga de la investigación de reclamos para bonos anuales no pagados. Si un trabajador es elegible para el bono, pero no recibe todo o parte del bono porque uno o más patrones dejaron de reportar los salarios, el trabajador puede reclamar el doble la diferencia entre el bono total y la cantidad actualmente recibido.

El procesamiento de reclamos para bonos no pagados en nombre de los trabajadores afectados es la responsabilidad del *Bureau of Labor Standards, Puerto Rico Department of Labor and Human Resources, Hato Rey, Puerto Rico 00918 (787-754-2100)*.

● CÓDIGO DE RENTAS INTERNAS DE 2011 (RETENCIÓN DE IMPUESTOS DE INGRESO EN LA FUENTE)

CONDICIONES: Diferente a la situación en otras industrias, no se le quitan impuestos estatales de los salarios ganados en la agricultura.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Collections, Puerto Rico Department of Treasury, San Juan, Puerto Rico 00901 (787-622-0123)*.

NOTA ESPECIAL: Aunque los patrones agrícolas no tengan que quitar impuestos estatales del pago de los campesinos, pueda ser que los trabajadores tengan que mandar un reporte de impuestos al estado, y que deban impuestos al fin del año, dependiendo del ingreso total y otras circunstancias.

TRABAJO DE MENORES

● LEYES DE EMPLEO DE MENORES

CONDICIONES:

Restricciones de Edad y Horas —

Menores Bajo 14 Años — Con pocas excepciones, los niños bajo la edad de 14 años no pueden ser empleados en la agricultura o en ninguna otra industria en ningún momento.

Menores de 14 y 15 Años — No se permite que los menores de 14 y 15 años de edad trabajen durante las horas de las escuelas públicas. Fuera de las horas escolares y durante las vacaciones de la escuela, los de 14 y 15 años pueden trabajar por hasta 6 días consecutivos y 40 horas en una semana, y por hasta 8 horas en un día. No se les autoriza empleo antes de las 8:00 a.m. o después de las 6:00 p.m. En cualquier día escolar, el total de las horas en la escuela y en el empleo (si las hay) no puede llegar a más de 8 horas.

Menores de 16 y 17 Años — Ningún menor de 16 o 17 años de edad puede trabajar antes de las 6:00 a.m. o después de las 10:00 p.m., y los que asisten a la escuela y trabajan después de la escuela en días escolares se limitan a un total de 8 horas de tiempo combinado en la escuela y en el trabajo.

Ocupaciones Perjudiciales — Entre otras actividades peligrosas relacionadas con la agricultura, nadie bajo la edad de 18 puede ser empleado para cortar la caña de azúcar, operar segadoras de motor, hacer trabajo a una altura de más de 5 pies, o participar en trabajo que requiere el uso o manejo de pesticidas y productos químicos agrícolas similares. Igualmente, los muchachos menores de 16 años no pueden ser empleados (1) a cortar, ligar o atar el tabaco, (2) a regar con productos químicos, o rociar fertilizantes químicos, o (3) a deshierbar.

Certificados de Empleo — Menos en la cosecha de café, los menores de 14 a 17 años de edad generalmente no deben trabajar, a no ser que el patrón obtenga del departamento de trabajo un certificado de empleo, y que ponga en una localidad fácilmente visible en el lugar de trabajo una lista de todos los menores empleados en su establecimiento. Los menores ocupados para pizar café tienen que llevar con ellos y presentar al patrón una tarjeta, concedida por el departamento en lugar de un certificado de empleo, que indica que el muchacho tiene 14 años de edad o más y está en buena condición física.

Períodos de Almorzar — Ningún menor de edad puede ser empleado por más de 4 horas consecutivas sin tener una pausa de por lo menos una hora para almorzar.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Labor Standards, Puerto Rico Department of Labor and Human Resources, Hato Rey, Puerto Rico 00918 (787-754-2100).*

● LEY DE ASISTENCIA OBLIGATORIA

CONDICIONES: Con pocas excepciones, todos los niños entre 8 y 14 años de edad tienen que registrarse en una escuela pública, localizada dentro de una distancia razonable de su hogar.

ADMINISTRACIÓN: La ley de asistencia obligatoria se hace cumplir al nivel local por los maestros, maestros inspectores, y trabajadores sociales. Cuando los esfuerzos informales para hacer cumplir la asistencia en la escuela no tienen éxito, las autoridades locales pueden avisarle al *Department of Family, San Juan, Puerto Rico 00917 (800-981-8333).*

● LEYES DE EMPLEO DE MENORES (ASISTENCIA ESCOLAR OBLIGATORIA)

CONDICIONES: Cada padre, madre, u otra persona encargada de un niño bajo la edad de 16 años tiene que asegurar la asistencia regular del niño en una escuela pública o privada durante las horas regulares de la escuela, y por toda la duración del término escolar público, a no ser que se halle que el niño es mentalmente incapaz de asistir y que sea exentado por el supervisor de la escuela.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Labor Standards, Puerto Rico Department of Labor and Human Resources, Hato Rey, Puerto Rico 00918 (787-754-2100).*

● LEY DE COMPENSACIONES POR ACCIDENTES DEL TRABAJO (DERECHOS DE MENORES)

CONDICIONES: Un trabajador menor de 18 años de edad, que se lastima en un accidente relacionado con el trabajo mientras que trabaja en violación de las leyes de empleo de menores, tiene derecho a *doble* la cantidad de compensación de trabajo que normalmente se paga en un caso igual.

Como un castigo por haber usado un menor de edad en contra de la ley, el patrón en vez del Fondo del Seguro del Estado es responsable de pagar la compensación extra.

ADMINISTRACIÓN: *State Insurance Fund Corporation, San Juan, Puerto Rico 00936 (787-793-5959).* Aunque sea empleado contra la ley de empleo de menores, un muchacho que se lastima en el trabajo debe reportar el accidente al patrón, quien tiene la responsabilidad de tratamiento médico apropiado.

La agencia responsable de oír y decidir las apelaciones de compensación por accidentes es la *Industrial Commission of Puerto Rico, San Juan, Puerto Rico 00936 (787-781-0545).*

VIVIENDA

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE PUERTO RICO (CAMPOS DE TRABAJO TEMPORAL)

CONDICIONES: Bajo la autoridad de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el secretario de trabajo de Puerto Rico ha adoptado reglas para los campos de trabajo temporal provistos por los patrones para el uso de sus trabajadores. Estas reglas son iguales a las de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Vivienda*), y se aplican a todos los rancheros y otros patrones agrícolas que tienen viviendas para los trabajadores.

ADMINISTRACIÓN: *Puerto Rico Occupational Safety and Health Administration, Puerto Rico Department of Labor and Human Resources, Hato Rey, Puerto Rico 00918 (787-754-2172).*

NOTA ESPECIAL: Nadie puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Un trabajador afectado por un acto de venganza prohibida puede someter una queja al Departamento, como si estuviera reportando cualquier otra violación de esta ley.

Rhode Island

DERECHOS CIVILES

● LEY ESTATAL DE PRÁCTICAS JUSTAS DE EMPLEO

CONDICIONES: Con excepciones muy limitadas, es contra la ley que un ranchero u otro patrón con 4 o más empleados cometa cualquiera de los siguientes actos, entre otros:

- (1) Rehусar a ocupar a un aplicante para trabajo por causa de la raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, incapacidad, edad (40 años o mayor), o país de origen ancestral del aplicante.
- (2) Desocupar o discriminar en contra de un trabajador, por cualquiera de los mismos motivos, con respecto a pago, las condiciones o privilegios de empleo, o cualquier otro asunto relacionado con el empleo.
- (3) Reclutar u ocupar a trabajadores por medio de una agencia de empleo, servicio de colocación, agencia de entrenamiento, o cualquier otra fuente de aplicantes para trabajo, cuando el patrón sepa que discrimina contra individuos por razón de su raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, incapacidad, edad, o país de origen ancestral.
- (4) Usar cualquier forma de aplicación para trabajo que contenga preguntas relacionadas a raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, incapacidad, edad, o país de origen ancestral.
- (5) Publicar o desparramar cualquier anuncio de empleo que indique una preferencia o discriminación a base de raza, color, religión, sexo, incapacidad, edad, o país de origen ancestral.
- (6) Rehусar a acomodar razonablemente la incapacidad de un empleado, o de un empleado prospectivo, a no ser que el patrón pueda mostrar que la acomodación impondría una dificultad a su negocio.

Las agencias de empleo y organizaciones laborales son cubiertas por restricciones parecidas contra la discriminación.

ADMINISTRACIÓN: *Rhode Island Commission for Human Rights, Providence, Rhode Island 02903 (401-222-2661)*. Un trabajador que ha sufrido daño de una práctica discriminatoria, puede someter una queja a la Comisión.

Si la Comisión no ha tenido audiencias sobre una queja dentro de ciertos límites de tiempo, un trabajador que se ha sometido a discriminación ilegal en el empleo puede pedir de la Comisión un aviso del derecho de demandar y tomar acción legal en contra del acusado directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Una demanda no puede ser comenzada más tarde que 90 días después de la entrega del aviso.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE DERECHOS CIVILES DE PERSONAS CON INCAPACIDAD

CONDICIONES: Es contra la ley que un empleador discrimine en contra de una persona con una incapacidad sólo por razón de la incapacidad, siempre y cuando la persona sea calificada para la posición y pueda hacer el trabajo con acomodación razonable, sin costo mayor.

La prohibición contra discriminación se aplica al reclutamiento, ocupación, promoción o degradación, despido, terminación, pago y beneficios.

ADMINISTRACIÓN: *Rhode Island Commission for Human Rights, Providence, Rhode Island 02903 (401-222-2661)*. Un individuo con una incapacidad que ha estado sometido a tratamiento discriminatorio, o ha sufrido de una práctica discriminatoria hecha ilegal por esta ley, puede someter una queja con la Comisión.

Si la Comisión no toma acción en la queja dentro de 60 días, o la Comisión ha entregado una orden final, el trabajador puede tomar acción legal en la corte contra la persona o empresa responsable de la violación, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEY DE PAGO PAREJO

CONDICIONES: Por lo general, es ilegal que un ranchero o cualquier otro patrón discrimine entre los sexos con respecto a pago de salarios, o que pague a una mujer un sueldo que sea menos que el sueldo recibido por los hombres en el mismo establecimiento, para trabajo igual o trabajo en las mismas operaciones.

Sin embargo, variación en los niveles de pago no se prohíbe cuando la diferencia en salarios se basa en antigüedad, experiencia, entrenamiento, habilidad, diferencias en responsabilidades, diferencias en turnos, o cualquier otra distinción razonable aparte de sexo.

ADMINISTRACIÓN: *Labor Standards Program, Workforce Regulation and Safety Division, Rhode Island Department of Labor and Training, Cranston, Rhode Island 02920 (401-462-8550).*

En vez de registrar un reclamo o una queja con el Departamento, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir esta ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE PROTECCIÓN DE INFORMANTES EN RHODE ISLAND

CONDICIONES: Se prohíbe que un patrón desocupe, amenace o discrimine de otro modo en contra de un trabajador con respecto a salarios y otros términos, condiciones y privilegios de empleo, para cualquier de los siguientes motivos:

- (1) El trabajador, o una persona actuando en nombre del trabajador, ha reportado o tiene planes de reportar a una agencia pública, o a un oficial público, una violación de ley estatal o federal, sin importar si la violación ya ocurrió o está a punto de ocurrir.
- (2) El trabajador ha sido invitado por una agencia pública, o por un oficial público, a participar en una investigación o audiencia llevada a cabo por una agencia o corte de justicia.
- (3) El trabajador rehusa a violar o ayudar en la violación de una ley federal, estatal o local.
- (4) El trabajador ha reportado al patrón, o a un supervisor, una violación de ley que el trabajador cree que ha ocurrido o está a punto de ocurrir.

ADMINISTRACIÓN: Un trabajador que sufre daño de una violación de esta ley puede tomar acción legal en la corte civil en contra de la persona responsable, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Una demanda de este tipo se tiene que someter dentro de 3 años después de la presunta violación.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY DE CONTROL DE PESTICIDAS

CONDICIONES:

Licencias — Aparte de los productores agrícolas clasificados como aplicadores privados, nadie puede aplicar pesticidas en propiedad ajena, a no ser que la aplicación se haga bajo la supervisión de una persona registrada por el estado. Además, para legalmente obtener, aplicar o supervisar la aplicación de ciertos pesticidas de uso restringido, es necesario que la persona sea certificada, lo cual requiere que pase un examen escrito para mostrar conocimiento de pesticidas y competencia en manejar tales productos en una manera segura y eficaz.

Responsabilidad Financiera — Como una condición de certificación, los aplicadores comerciales tienen que obtener una fianza en la cantidad de \$50,000 por cada tarea, o comprar una póliza de seguro cubriendo daño personal (\$50,000 cada incidente, \$100,000 combinado) y daño de propiedad (\$50,000).

Certificación de Aplicadores Privados — Los rancheros que aplican pesticidas restringidos a sus propias cosechas, y los campesinos que aplican pesticidas a las cosechas de sus patrones, deben ser certificados por el estado como aplicadores privados. Los aplicadores privados tienen que pasar un examen que muestre su conocimiento y competencia en manejar y usar pesticidas en sus actividades normales y para cualquier uso especial.

Actos Prohibidos — Entre muchos otros, los siguientes actos son ilegales, y constituyen motivos para la negación, suspensión o revocación de la licencia o certificación de un aplicador de pesticidas:

- (1) Usar un pesticida en una manera en contra de las instrucciones en la etiqueta del producto.
- (2) Operar equipo defectivo o peligroso.
- (3) Operar en una manera defectiva o descuidada.
- (4) Dejar de mantener registros o hacer reportes obligatorios.

- (5) Usar pesticidas sin tener la licencia o certificación necesaria para tal uso.
- (6) Quitar o cambiar cualquier parte de la etiqueta de un pesticida.
- (7) Guardar o desechar un pesticida o envase de pesticidas en una manera que podría dañar a gente, cosechas, ganado o vida salvaje.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Agriculture, Rhode Island Department of Environmental Management, Providence, Rhode Island 02908 (401-222-2781).*

● LEY DE CONTROL DE PESTICIDAS (APLICACIONES AÉREAS)

CONDICIONES:

Certificación — Los individuos que quieren aplicar pesticidas usando un avión o helicóptero tienen que ser certificados como aplicadores aéreos. Además de calificaciones relacionadas con experiencia y competencia, los aplicadores aéreos tienen que sacar una fianza de \$100,000, u obtener y mantener una póliza de seguro de responsabilidad, con límites de cobertura de \$100,000 por incidente y \$200,000 combinado para daños personales, y de \$100,000 para daños a propiedad.

Autorización de Antemano — Nadie puede aplicar ningún pesticida desde el aire sin obtener la aprobación anterior del estado por escrito.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Agriculture, Rhode Island Department of Environmental Management, Providence, Rhode Island 02908 (401-222-2781).*

● LEY SOBRE EL DERECHO DE SABER DE SUSTANCIAS PELIGROSAS

CONDICIONES:

Identificación de Sustancias Peligrosas — Cada patrón que tiene trabajadores expuestos en el trabajo a cualquier sustancia tóxica o peligrosa, tiene que tener una lista de todos estos productos fácilmente disponible a los trabajadores durante las horas de operación. Asimismo, para cada material en la lista, el patrón es responsable de obtener un documento, u "hoja informativa," que contiene información de identidad sobre la sustancia, sus características, sus peligros, las precauciones para el uso seguro, los procedimientos de primeros auxilios en caso de emergencia, e información relacionada.

Derecho a Información — Dentro de 3 días (no contando los fines de semana y días festivos) después de recibir una solicitud de un trabajador que quiere ver o copiar la lista química del patrón, o la hoja informativa para cualquier sustancia en la lista, el patrón tiene que hacer la información disponible al trabajador. Si no se ha recibido la información pedida dentro de 3 días, el trabajador tiene derecho de rehusar a trabajar con o estar expuesto a la sustancia, sin castigo o discriminación.

Entrenamiento y Educación — Antes de que se mande un trabajador al trabajo, y cuando menos una vez por año después de eso, se requiere que el patrón provea al trabajador un programa de entrenamiento y educación para avisarle sobre todos los materiales tóxicos o peligrosos a los cuales el trabajador pueda estar expuesto en el trabajo. Entre otros temas, el entrenamiento debe cubrir los peligros asociados, así como las prácticas apropiadas en el trabajo, las medidas de protección, y los procedimientos de emergencia.

Responsabilidad de Contratistas — Cuando los servicios de trabajadores agrícolas en un rancho se provean por medio de un contratista agrícola, por lo general es la responsabilidad del contratista a responder a los pedidos de información, y a proveer el entrenamiento y educación que se requieren.

ADMINISTRACIÓN: *Right-to-Know Unit, Workforce Regulation and Safety Division, Rhode Island Department of Labor and Training, Cranston, Rhode Island 02920 (401-462-8570).*

En vez de registrar una queja con esta agencia, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir estas condiciones de ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Usando un abogado privado o un programa público de servicios legales, un trabajador sometido a represalia puede tomar acción legal en contra del patrón, a cualquier momento dentro de 180 días después de la violación, o dentro de 90 días después de darse cuenta del acto.

Como una opción, el trabajador puede avisarle al Departamento de Trabajo y Entrenamiento, el cual tiene autoridad en esos casos de ordenar que el patrón reembolse al trabajador las pérdidas financieras causadas por la represalia, más interés.

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE SEGURIDAD DE EMPLEO

CONDICIONES: Se requiere que los rancheros y otros establecimientos agrícolas que emplean a uno o más trabajadores en un año, paguen impuestos de seguro de desempleo al estado. La agencia estatal que administra el programa de desempleo le da crédito a cada trabajador por los salarios reportados por el patrón.

Los campesinos que no tienen trabajo pueden calificar para beneficios de desempleo si han acumulado los créditos necesarios por su trabajo, y si satisfacen los demás requisitos de elegibilidad. Los recipientes de desempleo también pueden calificar para un pago adicional para los dependientes.

ADMINISTRACIÓN: *Unemployment Insurance Unit, Income Support Division, Rhode Island Department of Labor and Training, Cranston, Rhode Island 02920 (401-243-9100)*. Reclamos para beneficios de desempleo se pueden someter por teléfono, al 401-243-9100, o en línea, en el sitio www.dlt.ri.gov/ui/fileclaim2.htm.

● LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO

CONDICIONES: Los rancheros y otros empleadores agrícolas que emplean a 25 o más trabajadores agrícolas por 13 o más semanas consecutivas, por lo general tienen que proveer cobertura de compensación de trabajo a sus empleados. La mayoría de los patrones cumplen con esta obligación al comprar seguro de compensación.

Un trabajador que se lastima en el trabajo o que contrae una enfermedad ocupacional mientras que trabaja con un patrón de estos, por lo general tiene derecho a tratamientos médicos necesarios, cuidado de hospital, medicinas, y compensación en efectivo por la pérdida de salarios. Si el accidente o enfermedad resulta en fallecimiento, los dependientes sobrevivientes del trabajador normalmente son elegibles para beneficios por defunción.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Workers' Compensation, Rhode Island Department of Labor and Training, Cranston, Rhode Island 02920*.

● LEY DE SEGURO POR INCAPACIDAD TEMPORAL DE RHODE ISLAND

CONDICIONES: Los campesinos, como la mayoría de los otros empleados en Rhode Island, tienen que pagar el 1.2 por ciento de sus salarios (hasta un cierto límite anual) al fondo estatal de seguro por incapacidad temporal. Los impuestos se le quitan del pago de cada trabajador por el patrón y se mandan al estado, que a su vez le da crédito al trabajador por los salarios reportados por el patrón.

Un campesino que está desempleado, y que no puede hacer su trabajo normal por razón de una condición física o mental (incluyendo el embarazo), generalmente es elegible para beneficios por incapacidad temporal si el trabajador ha acumulado los créditos necesarios de su empleo. Puede que los recipientes también califiquen para un pago adicional para los dependientes.

No se pueden pagar beneficios para ninguna semana en que el trabajador haya recibido beneficios de desempleo o compensación de trabajo.

ADMINISTRACIÓN: *Temporary Disability Insurance Unit, Income Support Division, Rhode Island Department of Labor and Training, Cranston, Rhode Island 02920 (401-462-8420)*. Reclamos para beneficios por incapacidad se pueden someter en línea, en uicclaims.ri.gov/tdionline/.

● LEY DE SEGURO POR INCAPACIDAD TEMPORAL DE RHODE ISLAND (SEGURO PARA CUIDADORES TEMPORALES)

CONDICIONES: La Ley de Seguro por Incapacidad Temporal de Rhode Island le provee hasta 4 semanas de beneficios para reemplazo de salarios, a los trabajadores que se ausentan del trabajo (1) para cuidar a un miembro de la familia que tiene una enfermedad grave, o (2) para establecer lazos con un niño recién nacido o adoptado, durante los primeros 12 meses de crianza. Beneficios de este programa se financian por contribuciones retenidas de los salarios de los trabajadores y enviadas al fondo estatal por sus patrones.

Para ser elegible para beneficios, un trabajador tiene que haber ganado una cierta cantidad mínima del empleo durante el año (más o menos) antes del reclamo, y no puede estar recibiendo pagos de desempleo o compensación de trabajo.

ADMINISTRACIÓN: *Temporary Disability Insurance Unit, Income Support Division, Rhode Island Department of Labor and Training, Cranston, Rhode Island 02920 (401-462-8420)*. Reclamos para beneficios para cuidadores temporales se pueden someter en línea, en uiclaims.ri.gov/tdionline/.

SUELDOS Y HORAS

● LEY DE SUELDO MÍNIMO DE RHODE ISLAND

CONDICIONES: Esta ley le da a la mayoría de los empleados en Rhode Island — incluyendo los trabajadores del campo — el derecho a un salario de no menos que \$9.60 por cada hora de trabajo.

Se requiere que todos los patrones sujetos a la ley mantengan un registro del sueldo, las horas, las ganancias, y datos de pago relacionados, por cada empleado, y que exhiban en el lugar del empleo un resumen de esta ley.

ADMINISTRACIÓN: *Labor Standards Program, Workforce Regulation and Safety Division, Rhode Island Department of Labor and Training, Cranston, Rhode Island 02920 (401-462-8550)*.

Como alternativa a la presentación de un reclamo al Departamento, una persona que no ha recibido el sueldo mínimo puede tomar acción en contra del patrón en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEYES DE PAGO DE SALARIOS

CONDICIONES:

Días de Pago — Cada patrón tiene que establecer un día regular de pago, y los trabajadores tienen derecho a un aviso escrito de cualquier cambio en el día planeado de pago, cuando menos 3 días de antemano. A no ser que el pago sea de una cantidad fija cada 2 semanas, 2 veces por mes, por mes o por año, los trabajadores deben recibir sus salarios cada semana, y cada día de pago debe ocurrir dentro de 9 días después del fin del período en que los salarios fueron ganados.

Método de Pago — No se permite que los patrones paguen salarios en otro medio que no sea (1) en moneda legal de los EE.UU., (2) con cheques que se pueden cambiar a presentación y sin descuento, o (3) por transferencia electrónica a la cuenta del banco del trabajador o a su tarjeta de pago. Se permite el pago de salarios por medio de una tarjeta de pago únicamente si el trabajador puede sacar fondos de la cuenta sin costo, y hasta la cantidad completa de los salarios netos, cuando menos una vez en cada período de pago.

Pago Final — Cuando un trabajador deja o pierde su trabajo, los salarios finales se le tienen que pagar en el próximo día regular de pago.

Comprobantes de Pago — En cada día regular de pago, el patrón está obligado a darle un comprobante que enseñe las horas trabajadas durante el período de pago, y un registro de las rebajas de su pago y el base o la razón de cada rebaja.

ADMINISTRACIÓN: *Labor Standards Program, Workforce Regulation and Safety Division, Rhode Island Department of Labor and Training, Cranston, Rhode Island 02920 (401-462-8550)*.

Como alternativa a la presentación de un reclamo al Departamento, una persona que no ha recibido salarios de acuerdo con estas condiciones de ley, puede tomar acción en contra del patrón en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE IMPUESTOS DE INGRESO PERSONAL

CONDICIONES: Un patrón agrícola que paga \$2,500 o más en salarios totales para trabajo agrícola durante el año, tiene que quitar impuestos federales de ingreso de los salarios de sus empleados agrícolas. En esos casos, el patrón también tiene que quitar impuestos de ingreso *estatales*.

Por otro lado, un patrón que paga menos que \$2,500 durante el año en salarios agrícolas totales, pero que paga \$150 o más en salarios a un trabajador individual ese año, tiene que retener impuestos federales de los salarios de ese trabajador, y por lo mismo estaría obligado a retener impuestos de ingreso *estatales* también.

No más tarde que el 31 de enero del año que sigue, el patrón tiene que darle al empleado un comprobante que enseña la cantidad total de los salarios pagados durante el año, y la cantidad total de los impuestos quitados de su salario, si lo hay.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Taxation, Rhode Island Department of Revenue, Providence, Rhode Island 02908 (401-574-8922).*

NOTA ESPECIAL: Aun cuando un patrón agrícola no tiene que quitar impuestos estatales del pago de un empleado, puede ser que el trabajador tenga que mandar un reporte de impuestos al estado, y que deba impuestos al fin del año, dependiendo del ingreso total y otras circunstancias.

TRABAJO DE MENORES

● LEY DE ASISTENCIA OBLIGATORIA

CONDICIONES: Con excepciones limitadas, cada niño en Rhode Island que ha cumplido 6 años de edad, pero no ha cumplido los 18, tiene que asistir a una escuela pública de día, una escuela privada aprobada, o un curso aprobado de instrucción en la casa, durante los días y las horas en que las escuelas públicas están en sesión.

Es el deber legal de cada persona que tiene control de un niño de estos, asegurar que el niño asista regularmente a la escuela o su equivalente aprobado.

ADMINISTRACIÓN: Estas provisiones se hacen cumplir por los comités escolares públicos locales.

● LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO (*TRABAJO ILEGAL DE MENORES*)

CONDICIONES: Bajo la Ley de Compensación de Trabajo, un empleado trabajando en violación de las leyes federales o estatales sobre el empleo de menores, que se lastima en un accidente relacionado con el trabajo, tiene derecho a 3 veces la compensación que se le habría pagado si el trabajador hubiera sido empleado legalmente.

Esta ley se aplica a los establecimientos agrícolas solamente si emplean a 25 trabajadores o más por 13 semanas consecutivas o más.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Workers' Compensation, Rhode Island Department of Labor and Training, Cranston, Rhode Island 02920.*

South Carolina

DERECHOS CIVILES

● LEY DE ASUNTOS HUMANOS DE SOUTH CAROLINA

CONDICIONES: Por lo general, es contra la ley que un patrón que tiene 15 o más empleados en cada día de trabajo en 20 o más semanas distintas, rehuse a ocupar a un aplicante para trabajo, desocupe a un trabajador, o discrimine de cualquier otro modo en contra de una persona con respecto a las condiciones de empleo, por razón de la raza, religión, color, sexo, edad (mayor de 40), origen nacional, o incapacidad de la persona.

Asimismo, ningún patrón de estos puede limitar, segregar o clasificar a los trabajadores o aplicantes en un manera que podría limitar la oportunidad de empleo de una persona, o de otro modo afectar el empleo negativamente, por motivo de raza, religión, color, sexo, edad, u origen nacional.

Se prohíbe también la publicación o circulación de un anuncio de trabajo que indique una preferencia o discriminación a base de raza, color, religión, sexo, origen nacional, o incapacidad.

Restricciones similares contra la discriminación se aplican a las agencias de empleo y a las organizaciones laborales.

ADMINISTRACIÓN: *South Carolina Human Affairs Commission, Columbia, South Carolina 29201 (803-737-7800; toll-free 800-521-0725).* Un trabajador que ha sido afectado por un acto de discriminación en el empleo puede registrar una queja con la Comisión a cualquier momento dentro de 180 días después de que ocurrió.

Si la Comisión no ha resuelto la queja informalmente o comenzado acción legal en contra del acusado dentro de 180 días después de que la queja fue registrada, o si la Comisión ha despedido el caso, el trabajador puede sentar una demanda en contra del patrón directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Una demanda tiene que ser comenzada dentro de un año después de que la violación ocurrió, o dentro de 120 días después de que la Comisión despida el caso, lo que sea más temprano.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

NOTA ESPECIAL: Es contra esta ley que un patrón reduzca el sueldo o salario de un trabajador como un modo de eliminar discriminación ilegal de salarios.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY DE CONTROL DE PESTICIDAS DE SOUTH CAROLINA

CONDICIONES:

Licencias y Certificación — Es contra la ley usar o supervisar el uso de un pesticida restringido, sin tener una licencia para aplicadores privados, comerciales, o no comerciales, concedida por el estado. Para calificar para una licencia, los aplicadores comerciales y la mayoría de los rancheros también tienen que ser certificados, lo cual requiere que el solicitante pase un examen para mostrar su habilidad de usar estos productos con seguridad. Se requieren la licencia y la certificación antes de comprar o usar pesticidas de uso restringido.

Responsabilidad Financiera — Antes de que se conceda una licencia comercial, el solicitante tiene que obtener una fianza, comprar seguro, o tener seguridad comparable de \$50,000 hasta \$100,000, que proteja a las personas que sufran daño legal a causa de las operaciones del solicitante.

Prácticas Prohibidas — Es una violación de la ley, y motivo para la negación, suspensión o revocación de la licencia y la certificación, que una persona opere equipo peligroso, aplique pesticidas descuidadamente, falle o rehuse a mantener registros obligatorios, o aplique pesticidas sin la clase apropiada de licencia o certificación.

ADMINISTRACIÓN: *Department of Pesticide Regulation, Regulatory Services Division, Clemson University, Pendleton, South Carolina 29670 (864-646-2164).*

● LEY DE CONTROL DE PESTICIDAS DE SOUTH CAROLINA (APLICADORES AÉREOS)

CONDICIONES:

Licencias y Certificación — Las personas que aplican pesticidas de uso restringido por avión o helicóptero tienen que obtener una licencia y ser certificadas por el estado, o trabajar bajo la supervisión directa de un aplicador que tiene la licencia y el certificado. Entrega de una licencia y un certificado requiere que el solicitante pase un examen básico sobre asuntos generales, y un examen específicamente para operadores aéreos.

Zonas de Carga — Las áreas donde se cargan los aviones y helicópteros tienen que estar adecuadamente identificadas, y marcadas con advertencias generales avisando de la posibilidad de que pesticidas tóxicos o envases de pesticidas puedan estar guardados en el área, y que pesticidas hayan sido derramados en el suelo dentro de la zona de carga.

Notificaciones de Tratamientos — Con respecto a cada aplicación de pesticidas, los aplicadores aéreos tienen que proveer a sus clientes un informe que contiene, a un mínimo, (1) el nombre y la dirección de la empresa que está haciendo el tratamiento, (2) la identidad de la peste objetiva o el propósito de la aplicación, (3) el nombre químico o común del ingrediente activo del pesticida, y (4) el nombre del aplicador registrado responsable.

ADMINISTRACIÓN: *Department of Pesticide Regulation, Regulatory Services Division, Clemson University, Pendleton, South Carolina 29670 (864-646-2164).*

● LEY DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL (COMUNICACIÓN DE RIESGOS)

CONDICIONES: Bajo la autoridad de la ley estatal sobre la salud y seguridad ocupacional, el director estatal de trabajo ha adoptado reglas que requieren que los patrones le den información a los trabajadores acerca de los productos químicos peligrosos que encuentran en el trabajo. Estas reglas son iguales a las de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (vea el resumen, EE.UU. — *Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*), y se aplican nada más a las operaciones agrícolas que emplean a más de 10 trabajadores en un año, o que mantienen un campo para trabajos temporales.

ADMINISTRACIÓN: *South Carolina Occupational Safety and Health Administration, South Carolina Department of Labor, Licensing and Regulation, Columbia, South Carolina 29211 (803-896-7682).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL (AMONIA ANHIDRA)

CONDICIONES: Bajo la ley estatal sobre la salud y seguridad ocupacional, el director estatal de trabajo ha adoptado reglamentos para el almacenamiento y uso de amonia anhidra, la cual se usa como fertilizante (o sea, embono) en la agricultura. Los reglamentos de seguridad sobre la amonia son iguales a los de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (vea el resumen, EE.UU. — *Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*), y se aplican nada más a las operaciones agrícolas que emplean a más de 10 trabajadores en un año, o que mantienen un campo para trabajos temporales.

ADMINISTRACIÓN: *South Carolina Occupational Safety and Health Administration, South Carolina Department of Labor, Licensing and Regulation, Columbia, South Carolina 29211 (803-896-7682).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

SALUD Y SEGURIDAD

● LEY DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

CONDICIONES: Por lo general, los rancheros y los demás patrones tienen que proteger a los trabajadores contra peligros en el trabajo que pueden resultar en la muerte o en grave daño, y cumplir con todos los reglamentos estatales sobre la seguridad y salud que apliquen a su trabajo.

Más específicamente, el director estatal de trabajo ha adoptado reglas que requieren protecciones en los tractores para no voltearse, y medidas para la seguridad en otro equipo agrícola. Estas reglas son iguales a los reglamentos establecidos por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (vea el resumen, EE.UU. — *Salud y Seguridad*), y se aplican nada más a las operaciones agrícolas que emplean a más de 10 trabajadores en un año, o que mantienen un campo para trabajos temporales.

ADMINISTRACIÓN: *South Carolina Occupational Safety and Health Administration, South Carolina Department of Labor, Licensing and Regulation, Columbia, South Carolina 29211 (803-896-7682).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DEL DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y FUERZA DE TRABAJO DE SOUTH CAROLINA

CONDICIONES: Cada ranchero u otra operación agrícola que pagó \$20,000 o más en salarios agrícolas en cualquier período de 3 meses (un cuarto del calendario) en el presente año o el año pasado, o que ocupó a 10 o más campesinos por parte de un día en 20 diferentes semanas este año o el año pasado, tiene que pagar impuestos de desempleo al estado. La agencia estatal le da crédito a cada trabajador por la cantidad de salarios reportados por el patrón.

Un campesino desocupado que ha acumulado los créditos necesarios debido a su trabajo con uno o más de estos patrones, y que satisface las otras condiciones del programa, puede calificar para beneficios semanales de desempleo.

ADMINISTRACIÓN: *Unemployment Insurance Division, South Carolina Department of Employment and Workforce, Columbia, South Carolina 29202 (803-737-2546).* Aplicaciones para beneficios de desempleo se pueden someter en línea, en el sitio mybenefits.dew.sc.gov.

SUELDOS Y HORAS

● LEY DE PAGO DE SALARIOS

CONDICIONES: Los patrones que tenían 5 o más empleados en una sola ocasión durante los 12 meses anteriores, tienen que cumplir con la ley estatal sobre pagos de salarios. Las condiciones principales son estas:

Notificación — Por medio de informes individuales por escrito o con cartelones puestos en el lugar del trabajo, los patrones tienen que avisar a cada trabajador nuevo sobre las horas y sueldos aprobados, la hora y el lugar de pago, y las rebajas que se le van a hacer de sus salarios. Cualquier cambio en las condiciones indicadas en el aviso tiene que hacerse por escrito cuando menos 7 días antes de que tome efecto.

Comprobantes de Pago — Se requiere que el patrón le dé a cada trabajador un comprobante que enseñe el total de sus ganancias y rebajas por cada período de pago.

Método de Pago — Por lo general, el patrón tiene que pagar los salarios únicamente (1) con moneda legal de los EE.UU., (2) con cheques que se pueden cambiar por moneda legal, o (3) por depósito directo a una institución financiera asegurada por el gobierno federal. Si el patrón usa depósito directo, tiene que permitir que el trabajador haga cuando menos un retiro de fondos sin costo en cada período de pago.

Rebajas de Pago — El patrón no puede detener ninguna parte de los salarios de un trabajador, a no ser que se requiera o se permita que lo haga bajo ley estatal o federal.

Pago Final — Cuando se termine el empleo de un trabajador, por cualquier razón, el patrón generalmente debe pagar los salarios finales dentro de 48 horas después de la terminación, o para el siguiente día regular de pago, lo cual no puede sobrepasar a 30 días.

ADMINISTRACIÓN: *Office of Investigations and Enforcement, South Carolina Department of Labor, Licensing and Regulation, Columbia, South Carolina 29211 (803-896-4470).*

En vez de registrar un reclamo con el Departamento, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para recoger salarios no pagados, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Si la demanda sale a favor del trabajador, la corte puede ofrecerle hasta 3 veces la cantidad de salarios no pagados, junto con los costos de la corte y del abogado. Acción por la corte tiene que comenzar no más tarde que 3 años después de que los salarios quedaron pendientes.

● LEYES DE EMBARGOS RETENTIVOS EN LA AGRICULTURA

CONDICIONES: Los campesinos que trabajan en una cosecha, y que no reciben pago para sus servicios, tienen derecho a una porción del valor de la cosecha cuando se venda, para satisfacer los salarios que no fueron pagados. El reclamo, o "embargo retentivo," contra la cosecha del ranchero por salarios no pagados, sigue en prioridad únicamente el reclamo (si existe uno) del propietario en contra del ranchero por renta que no ha sido pagada.

ADMINISTRACIÓN: Estas condiciones de ley se hacen cumplir solamente por la corte. Un trabajador que no ha recibido pago completo para su trabajo en una cosecha puede ejecutar el embargo retentivo en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEY DE RETENCIÓN DE IMPUESTOS DE INGRESO

CONDICIONES: Los rancheros y otros establecimientos agrícolas en South Carolina, así como los trabajadores agrícolas empleados por ellos, son *exentos* de la retención de impuestos de ingreso, siempre y cuando los salarios que se pagan sean ganados para trabajo hecho en rancho.

ADMINISTRACIÓN: *South Carolina Department of Revenue, Columbia, South Carolina 29210 (803-898-5000; toll-free 844-898-8542).*

NOTA ESPECIAL: Aun cuando un patrón agrícola no tiene que quitar impuestos estatales del pago de un empleado, puede ser que el trabajador tenga que mandar un reporte de impuestos al estado, y que deba impuestos al fin del año, dependiendo del ingreso total y otras circunstancias.

TRABAJO DE MENORES

● LEY DE TRABAJO DE MENORES

CONDICIONES:

Restricciones de Edad — Muchachos tan jóvenes como de 12 años de edad pueden trabajar en la agricultura, con tal de que el empleo ocurra fuera de las horas escolares y con el permiso del padre, madre o guardián del muchacho.

Los chamacos de 14 años de edad o mayor pueden trabajar en ocupaciones agrícolas que no sean peligrosas fuera de las horas escolares sin ninguna otra restricción.

Ocupaciones Peligrosas de Rancho — Los reglamentos estatales sobre trabajo de menores por lo general prohíben el empleo de personas bajo la edad de 16 en las siguientes actividades agrícolas, entre otras:

- (1) La operación de un tractor de más de 20 caballos de fuerza.
- (2) La operación o ayuda con la operación de equipo motorizado para la cosecha, como pizcadoras de maíz o algodón, segadoras de grano o pastura, empacadoras de alfalfa, o cavadoras de papas.
- (3) Trabajo de una escalera o plataforma a una altura de más de 20 pies.
- (4) La operación de un vehículo que lleva pasajeros, o trabajo en un tractor como pasajero o ayudante.
- (5) El manejo o aplicación de ciertos productos químicos identificados con la palabra "Poison" o "Warning" en la etiqueta.
- (6) La transportación, traslado o aplicación de amonía anhidra.

ADMINISTRACIÓN: *Office of Investigations and Enforcement, South Carolina Department of Labor, Licensing and Regulation, Columbia, South Carolina 29211 (803-896-4470).*

● LEY DE ASISTENCIA OBLIGATORIA

CONDICIONES: Aparte de los muchachos que hayan completado el grado 8 y cuyo empleo haya sido determinado por la corte ser necesario para el mantenimiento de su familia, todos los niños de 5 a 16 años de edad tienen que asistir a una escuela aprobada — sea pública, privada, parroquial o sectaria — o a un programa aprobado de educación alternativa.

Es el deber del padre, madre o guardián de cada niño de estos, asegurar que el niño cumpla con este requisito.

ADMINISTRACIÓN: Esta ley se hace cumplir por los consejos escolares locales.

South Dakota

DERECHOS CIVILES

● LEY DE RELACIONES HUMANAS DE SOUTH DAKOTA DE 1972

CONDICIONES: Con excepciones muy limitadas, es contra la ley que un ranchero o cualquier otro patrón rehuse a ocupar a un aplicante para trabajo, que desocupe a un empleado, o que trate a un trabajador injustamente o desigualmente con respecto a empleo, entrenamiento, promoción, suspensión, sueldos, o cualquier condición de empleo, por razón de su raza, color, creencias, religión, sexo, ascendencia, incapacidad, u origen nacional.

Por lo general, se le prohíbe a los patrones también, que echen anuncios u otros medios de comunicar que indiquen que individuos de una cierta raza, color, creencia, religión, sexo, ascendencia, incapacidad, u origen nacional no son bienvenidos, son ofensivos, o no son aceptables para el empleo.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Human Rights, South Dakota Department of Labor and Regulation, Pierre, South Dakota 57501 (605-773-3681).* Un trabajador tiene hasta 180 días después de que ocurre un acto de discriminación en el empleo, para registrar una queja con la División.

NOTA ESPECIAL: Es ilegal que alguien tome represalia (o sea, venganza) en contra de un individuo por haber sometido una queja, testificado, o ayudado a otra persona ejercer sus derechos bajo la Ley de Relaciones Humanas.

● LEY DE PAGO PAREJO

CONDICIONES: Ningún ranchero u otro patrón puede pagar a un trabajador salarios que sean menos que los salarios que el patrón le paga a un trabajador del otro sexo para trabajo básicamente igual, en tareas que requieren la misma habilidad, responsabilidad y esfuerzo (aparte de la fuerza física).

No se consideran ilegales las diferencias en salarios basadas en la duración de servicio del trabajador, la clasificación del trabajo, u otros factores que no sean relacionados con el sexo.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Labor and Management, South Dakota Department of Labor and Regulation, Pierre, South Dakota 57501 (605-773-3681).*

En vez de registrar un reclamo o una queja con esta agencia, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir esta ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Una demanda bajo la ley de pago parejo se tiene que comenzar no más tarde que 2 años después de que ocurrió la violación.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY DE APLICACIÓN DE PESTICIDAS AGRÍCOLAS

CONDICIONES:

Licencias — Por lo general, nadie puede involucrarse en el negocio de aplicar pesticidas en propiedad ajena sin tener una licencia de aplicador concedida por el estado, y ningún empleado de un aplicador registrado puede aplicar o supervisar la aplicación de un pesticida sin haber obtenido una licencia de operador.

Certificación — Además del requisito de la licencia, una persona que quiere usar pesticidas restringidos tiene que ser certificada por el estado como competente de hacerlo con seguridad.

Almacenamiento y Desecho de Pesticidas — Es contra la ley que alguien guarde o tire pesticidas, o envases de pesticidas, en un modo que podría resultar en que se descarguen o se quemen al aire libre, o que se descarguen en el agua. No se deben guardar pesticidas cerca de comestibles o comida de animales.

Actos Prohibidos — Es un delito que un individuo aplique pesticidas a propiedad ajena si el individuo no tiene la clase de licencia de aplicador u operador que se requiere bajo esta ley. Asimismo, por lo general es una violación de esta ley que una persona transporte, guarde o deseche un pesticida o un envase de pesticidas de tal manera que puede causar daño a gente, vegetación, cosechas, ganado, vida salvaje o insectos beneficiosos. Entre otros razones para suspender, revocar o negar de renovar la licencia o certificación de un aplicador son estas:

- (1) Operar equipo defectivo o peligroso.
- (2) Operar en una manera defectiva o descuidada.
- (3) Rehusar o dejar de mantener registros o hacer reportes cuando se le requieren.
- (4) Rehusar o dejar de cumplir con las leyes y los reglamentos sobre pesticidas, o con una orden legal de la agencia de cumplimiento.

ADMINISTRACIÓN: *Office of Agronomy Services, Division of Agricultural Services, South Dakota Department of Agriculture, Pierre, South Dakota 57501 (605-773-4432).* Una persona que ha sufrido daño a causa de la aplicación de pesticidas debe someter un reclamo por escrito al Departamento, dentro de 30 días después de que ocurrió el daño.

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE COMPENSACIÓN POR DESEMPLEO

CONDICIONES: Cada ranchero u otro patrón agrícola que pagó \$20,000 o más en salarios agrícolas en cualquier período de 3 meses (un cuarto del calendario) en el presente año o el año pasado, o que ocupó a 10 o más campesinos por parte de un día en 20 diferentes semanas este año o el año pasado, tiene que pagar impuestos de desempleo al estado. La agencia estatal le da crédito a cada trabajador por la cantidad de salarios reportados por el patrón.

Un campesino desocupado que ha acumulado los créditos necesarios debido a su trabajo con uno o más de estos patrones, y que satisface las otras condiciones del programa, puede calificar para beneficios semanales de desempleo.

ADMINISTRACIÓN: *Unemployment Insurance Division, South Dakota Department of Labor and Regulation, Aberdeen, South Dakota 57402 (605-626-3172)*. Los trabajadores pueden aplicar para beneficios de desempleo por teléfono, al 605-626-3179, o en línea, en el sitio www.sd.uicclaims.com.

NOTA ESPECIAL: Reclamos sometidos por trabajadores que tienen ganancias recientes de empleo en ciertas industrias de temporada están sujetos a reglas especiales que pueden limitar elegibilidad, así como la cantidad y la duración de los beneficios.

SUELDOS Y HORAS

● LEYES DE SUELDOS Y HORAS (*SUELDO MÍNIMO*)

CONDICIONES: Con pocas excepciones, todos los patrones en South Dakota tienen que pagar a cada trabajador de 18 años de edad o mayor, no menos que el sueldo mínimo estatal. El sueldo actual es \$8.65 por hora.

El sueldo mínimo estatal se puede ajustar cada año, para tomar en cuenta aumentos en el costo de vivir. Cualquier ajuste en el sueldo mínimo se publica el 15 de octubre y toma efecto el siguiente 1º de enero.

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Office, Division of Labor and Management, South Dakota Department of Labor and Regulation, Pierre, South Dakota 57501 (605-773-3681)*.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEYES DE SUELDOS Y HORAS (*PAGO DE SALARIOS*)

CONDICIONES: Por lo general, cada patrón agrícola está obligado a pagar todos los salarios cuando menos una vez por mes, en días regulares de pago designados por el patrón de antemano.

A no ser que el patrón y el empleado tengan un acuerdo diferente, los salarios tienen que ser pagados (1) en moneda legal de los EE.UU., (2) con cheques, o (3) por depósito directo a la cuenta de banco del empleado.

Cuando un empleado renuncie, o cuando el patrón lo desocupe, los salarios finales se le tienen que pagar no más tarde que el próximo día regular de pago, o tan pronto que el trabajador devuelva cualquier propiedad que pertenezca al patrón.

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Office, Division of Labor and Management, South Dakota Department of Labor and Regulation, Pierre, South Dakota 57501 (605-773-3681)*.

En vez de registrar un reclamo de salarios con esta agencia, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir estas condiciones de ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

TRABAJO DE MENORES

● LEYES DE TRABAJO DE MENORES

CONDICIONES: Por lo general, se prohíbe el empleo de las personas bajo la edad de 16 años (1) por más de 4 horas en un día escolar o más de 8 horas en un día cuando no hay escuela, (2) por más de 20 horas en una semana escolar o más de 40 horas en una semana cuando no hay escuela, y (3) después de las 10:00 p.m. en una noche antes de un día escolar.

Excepción — En los días y durante las semanas cuando no hay escuela, no hay restricciones sobre las horas de los menores empleados para quitar la espiga del maíz.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Labor and Management, South Dakota Department of Labor and Regulation, Pierre, South Dakota 57501 (605-773-3681)*.

● LEY DE ASISTENCIA ESCOLAR OBLIGATORIA

CONDICIONES: Con pocas excepciones, cada persona encargada de un niño que tiene cuando menos 6 años de edad, tiene que asegurar que el niño asista regularmente a alguna escuela, sea pública o no pública, por todo el término en que las escuelas públicas locales están en sesión, hasta que el niño haya graduado o cumplido los 18 años.

ADMINISTRACIÓN: La ley de asistencia escolar se hace cumplir por los consejos escolares locales, por medio de oficiales de asistencia empleados por cada consejo para ese propósito.

Tennessee

CONTRATISTAS LABORALES Y RECLUTAMIENTO

● LEYES LABORALES GENERALES (*PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN*)

CONDICIONES: Es contra la ley traer trabajadores de cualquier tipo a Tennessee para hacer cualquier clase de trabajo, o convencer a un trabajador a que se cambie de un lugar a otro dentro del estado, por medio de información engañosa, promesas falsas, o anuncios falsos sobre la clase de trabajo que se va a hacer, la cantidad de pago, las condiciones sanitarias en el trabajo, la existencia o inexistencia de una huelga en el lugar de trabajo, u otras condiciones del empleo.

ADMINISTRACIÓN: Estas condiciones de ley se hacen cumplir en las cortes criminales, por medio de los fiscales.

Usando un abogado privado o un programa público de servicios legales, un trabajador que se ha convencido, por engaño o promesas falsas, a mudarse para propósitos relacionados al empleo, tiene derecho de demandarle al patrón o al reclutador involucrado, para reclamar daño sufrido como resultado.

DERECHOS CIVILES

● LEY DE DERECHOS HUMANOS (*DISCRIMINACIÓN DE EMPLEO*)

CONDICIONES: Por lo general, es contra la ley que un ranchero o cualquier otro patrón con 8 o más empleados, rehuse a ocupar a un aplicante para trabajo, desocupe a un trabajador, o discrimine en contra de un individuo con respecto a salarios o las condiciones de empleo, por razón de su raza, creencias, color, religión, sexo, edad (40 años o mayor), u origen nacional.

También es ilegal limitar, segregar o clasificar a los empleados o aplicantes a base de estos mismos factores en una manera que podría limitar oportunidades para trabajo o de otro modo desfavorablemente afectar el empleo.

Excepción — En aquellas situaciones donde religión, sexo o edad es una calificación ocupacional auténtica, razonablemente necesaria a la operación normal del negocio del patrón, esta ley no prohíbe que el patrón use la religión, el sexo o la edad del aplicante en su decisión de ocupar o no ocupar.

ADMINISTRACIÓN: *Tennessee Human Rights Commission, Nashville, Tennessee 37243 (615-741-5825; toll-free 800-251-3589).* Un trabajador cuyos derechos bajo esta ley han sido violados puede registrar una queja con la Comisión a cualquier momento dentro de 180 días después de que la violación ocurrió.

En vez de registrar una queja con la Comisión, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir esta ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE INCAPACIDAD DE TENNESSEE

CONDICIONES: Un patrón o empresa que tiene 8 empleados o más en Tennessee no debe discriminar contra una persona con respecto a contratación, despido y otros términos y condiciones de empleo, sólo a base de la incapacidad física, mental o visual de la persona, a no ser que la incapacidad lo impide hasta un cierto punto de hacer los deberes que se requiere el trabajo, o estorba la ejecución del trabajo.

Asimismo, se prohíbe discriminación en el empleo en contra de un ciego, sólo porque utiliza un lazarillo (o sea, perro guía).

ADMINISTRACIÓN: *Tennessee Human Rights Commission, Nashville, Tennessee 37243 (615-741-5825; toll-free 800-251-3589).*

En vez de someter una queja a la Comisión, un trabajador que se ha sometido a discriminación ilegal bajo esta ley, puede tomar acción legal en contra del patrón involucrado, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. La acción debe someterse dentro de un año después de que terminó la presunta violación.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● REGLAMENTOS DE SALARIOS (*DISCRIMINACIÓN POR SEXO*)

CONDICIONES: Bajo la mayoría de las circunstancias, es contra la ley que un patrón pague a un trabajador un salario o sueldo que sea menos que el salario o sueldo pagado a un trabajador del otro sexo para trabajo fundamentalmente igual, en tareas que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad y que se hacen bajo condiciones similares.

Sin embargo, no se prohíbe el uso de escalas de sueldos que se basan en antigüedad (la duración de empleo con el mismo patrón o en la misma compañía) o mérito, que miden salarios según la cantidad o calidad de producción, o que fijan salarios usando factores aparte de sexo.

Esta protección se aplica a todos los campesinos que no están protegidos bajo las leyes federales sobre pago parejo (*vea el resumen, EE.UU. — Derechos Civiles*).

ADMINISTRACIÓN: *Labor Standards Unit, Regulations and Compliance Division, Tennessee Department of Labor and Workforce Development, Nashville, Tennessee 37243 (615-781-5343; toll-free 844-224-5818).*

En vez de registrar un reclamo o una queja con el Departamento, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir estas condiciones de ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Una demanda privada se tiene que comenzar no más tarde que 2 años después de que el acto de discriminación tomó lugar.

NOTA ESPECIAL: Es contra esta ley que un patrón reduzca el sueldo o salario de un trabajador como un modo de eliminar discriminación ilegal de salarios.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE PROTECCIÓN DE INFORMANTES

CONDICIONES: Ningún empleado puede ser desocupado sólo porque rehusa a participar en — o quedarse callado sobre — actividades que violan una ley o reglamento estatal o federal que tiene la intención de proteger la salud, seguridad o bienestar del público.

ADMINISTRACIÓN: Un trabajador que pierde su trabajo en violación de esta ley puede tomar acción en la corte civil en contra del patrón involucrado, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● REGLAMENTOS DE SALARIOS (*COMPRAS OBLIGATORIAS*)

CONDICIONES: Es ilegal que un patrón que tiene o controla una tienda, o el agente de un patrón de estos, convenza o exija a sus trabajadores a que compren mercancía en la tienda del patrón, al detener los salarios después del tiempo normal de pago.

También se prohíbe que un patrón requiera como una condición del empleo, o de continuación del empleo, que un trabajador haga negocio con una tienda especificada por el patrón.

ADMINISTRACIÓN: *Labor Standards Unit, Regulations and Compliance Division, Tennessee Department of Labor and Workforce Development, Nashville, Tennessee 37243 (615-781-5343; toll-free 844-224-5818).*

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY DE PESTICIDAS DE TENNESSEE

CONDICIONES:

Licencias — Para poder comprar o usar cualquier pesticida de uso restringido en Tennessee, un individuo tiene que ser certificado por el estado como un aplicador privado o comercial, a no ser que tenga una licencia como operador comercial en el control de plagas.

Certificación — Se requiere que los aplicadores de pesticidas restringidos pasen un examen relacionado específicamente con el tipo de servicios que van a estar haciendo. El examen para certificación en control de plagas agrícolas cubre temas como las cosechas y plagas tratadas con pesticidas, asuntos de tierra y agua, los períodos de entrada restringida, la posibilidad de contaminación del ambiente y otro daño, y asuntos comunitarios que se relacionan con el uso de pesticidas restringidos en áreas agrícolas. Cada 3 años, un aplicador comercial de pesticidas tiene que obtener un mínimo de 18 horas de crédito académico para calificar para recertificación.

Registros — Todos los operadores y aplicadores comerciales tienen que mantener registros verdaderos que documentan cada uso de pesticidas. Entre otra información, los registros deben incluir (1) el nombre y número estatal de identificación del aplicador, (2) el nombre del pesticida utilizado, (3) la plaga objetivo y la cosecha objetivo del tratamiento, (4) la localidad de la aplicación, (5) la tasa de flujo y la cantidad del producto aplicado, (6) el nombre de la persona que pidió la aplicación, y (7) la fecha del tratamiento.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticide Section, Consumer and Industry Services Division, Tennessee Department of Agriculture, Nashville, Tennessee 37220 (615-837-5148).*

● LEY DE APLICACIÓN AÉREA DE PESTICIDAS

CONDICIONES: Antes de aplicar cualquier pesticida usando un avión o helicóptero, una persona tiene que obtener una licencia del estado para poder hacerlo. Entre otros requisitos, entrega de una licencia a un aplicador aéreo comercial requiere que el solicitante (1) tenga una licencia válida del gobierno federal autorizando operaciones aéreas en la agricultura, y (2) muestre competencia en la aplicación de pesticidas desde el aire, al cumplir con los requisitos para certificación en esa categoría de operaciones.

Cada avión o helicóptero que sea utilizado en la aplicación de pesticidas tiene que tener su licencia exhibida abiertamente en el equipo, y cada piloto siempre tiene que traer su licencia mientras que esté envuelto en la aplicación de pesticidas.

No se puede conceder una licencia de aplicador aéreo a no ser que el solicitante someta evidencia de seguro de responsabilidad, en la cantidad mínima de \$100,000.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticide Section, Consumer and Industry Services Division, Tennessee Department of Agriculture, Nashville, Tennessee 37220 (615-837-5148).*

● LEY DE PESTICIDAS DE TENNESSEE (PROTECCIÓN DE TRABAJADORES)

CONDICIONES: Los rancheros y otros patrones agrícolas están obligados a cumplir con las normas de protección de trabajadores, establecidas por la Agencia de Protección Ambiental de EE.UU. Las normas de EPA requieren que se le provea cierta información acerca de los pesticidas que se encuentran en la labor, así como equipo de protección personal para evitar lesiones o enfermedades relacionadas con los pesticidas (*vea el resumen, EE.UU. — Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*).

A cualquier contratista laboral agrícola que opera en la propiedad, el dueño u operador de un rancho u otro establecimiento agrícola sujeto a las reglas estatales tiene que informarle de (1) el sitio central en el rancho donde se exhiben informes para los trabajadores, y (2) cualesquier restricciones en efecto en una zona tratada con pesticidas, si la zona queda dentro de 1/4 de una milla de un lugar donde hay trabajadores y la zona no está marcada como se requiere bajo las normas de EPA. El contratista, a su vez, tiene que mandar a los trabajadores bajo su control al sitio central de información, o dar la notificación obligatoria sobre la aplicación de pesticidas a los trabajadores directamente.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticide Section, Consumer and Industry Services Division, Tennessee Department of Agriculture, Nashville, Tennessee 37220 (615-837-5148).*

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE 1972 (COMUNICACIÓN DE RIESGOS)

CONDICIONES: La ley estatal sobre la seguridad y salud ocupacional requiere que los empleadores en Tennessee cumplan con las reglas federales sobre la comunicación de riesgos de los productos químicos peligrosos que se encuentran en el trabajo (vea el resumen, EE.UU. — *Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*).

Sin embargo, aunque esta ley se aplica a casi todos los empleadores y empleados en Tennessee, los reglamentos estatales sobre la comunicación de riesgos específicamente *excluyen* cualquier rancho u otro lugar de trabajo agrícola que ha obtenido del comisionado de agricultura un certificado afirmando que los productos químicos que se encuentran allí están sujetos a otras leyes o reglamentos.

ADMINISTRACIÓN: *Safety Compliance Section, Occupational Safety and Health Division, Tennessee Department of Labor and Workforce Development, Nashville, Tennessee 37243 (615-741-2793; toll-free 844-224-5818).*

La agencia responsable de hacer la certificación que se requiere para que un patrón agrícola sea exento de estos requisitos es la *Pesticide Section, Consumer and Industry Services Division, Tennessee Department of Agriculture, Nashville, Tennessee 37220 (615-837-5148).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Un trabajador que se ha sometido a represalia puede someter una queja con el departamento estatal de trabajo, no más tarde que 30 días después de que la violación ocurrió.

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE 1972 (AMONIA ANHIDRA)

CONDICIONES: Bajo la ley estatal de seguridad y salud ocupacional, el departamento estatal de trabajo ha adoptado reglamentos para el almacenamiento y uso de amonía anhidra, la cual se usa como fertilizante (o sea, embono) en la agricultura. Los reglamentos de seguridad sobre la amonía son iguales a los de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (vea el resumen, EE.UU. — *Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*), y se aplican nada más a las operaciones agrícolas que emplean a más de 10 trabajadores en un año, o que mantienen un campo para trabajos temporales.

ADMINISTRACIÓN: *Safety Compliance Section, Occupational Safety and Health Division, Tennessee Department of Labor and Workforce Development, Nashville, Tennessee 37243 (615-741-2793; toll-free 844-224-5818).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Un trabajador que se ha sometido a represalia puede someter una queja con el departamento estatal de trabajo, no más tarde que 30 días después de que la violación ocurrió.

SALUD Y SEGURIDAD

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE 1972

CONDICIONES: Por lo general, los rancheros y los demás patrones tienen que proteger a los trabajadores contra peligros en el trabajo que pueden resultar en la muerte o en grave daño, y cumplir con todos los reglamentos estatales sobre la seguridad y salud que apliquen a su trabajo.

Más específicamente, el departamento estatal de trabajo ha adoptado reglas que requieren protecciones en los tractores para no voltearse, y medidas para la seguridad en otro equipo agrícola. Estas reglas son iguales a los reglamentos establecidos por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (vea el resumen, EE.UU. — *Salud y Seguridad*), y se aplican nada más a las operaciones agrícolas que emplean a más de 10 trabajadores en un año, o que mantienen un campo para trabajos temporales.

ADMINISTRACIÓN: *Safety Compliance Section, Occupational Safety and Health Division, Tennessee Department of Labor and Workforce Development, Nashville, Tennessee 37243 (615-741-2793; toll-free 844-224-5818).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Un trabajador que se ha sometido a represalia puede someter una queja con el departamento estatal de trabajo, no más tarde que 30 días después de que la violación ocurrió.

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE 1972 (*SANIDAD EN LA LABOR*)

CONDICIONES: Bajo la ley estatal sobre la seguridad y salud ocupacional, el departamento estatal de trabajo ha adoptado reglamentos que requieren que ciertos patrones agrícolas provean a los trabajadores, agua para tomar, excusados y lavamanos en la labor. Estos reglamentos son iguales a los de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Salud y Seguridad*), y se aplican nada más a los patrones agrícolas que tienen más de 10 trabajadores en el campo en cualquier día.

ADMINISTRACIÓN: *Safety Compliance Section, Occupational Safety and Health Division, Tennessee Department of Labor and Workforce Development, Nashville, Tennessee 37243 (615-741-2793; toll-free 844-224-5818).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Un trabajador que se ha sometido a represalia puede someter una queja con el departamento estatal de trabajo, no más tarde que 30 días después de que la violación ocurrió.

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE SEGURIDAD DE EMPLEO DE TENNESSEE

CONDICIONES: Los rancheros y otros patrones agrícolas tienen que pagar impuestos estatales de seguro de desempleo si, en este año o en el año pasado, pagaron \$20,000 o más en salarios agrícolas en un período de 3 meses (un cuarto del calendario), u ocuparon a 10 o más trabajadores agrícolas en cada una de 20 diferentes semanas. La agencia estatal que administra el programa de desempleo le da crédito a cada trabajador por la cantidad de salarios reportados por el patrón.

Los campesinos que no tienen trabajo pueden calificar para beneficios de desempleo si han acumulado los créditos necesarios por haber trabajado para uno o más de estos patrones, y si satisfacen los demás requisitos de elegibilidad. Al presente, los beneficios varían de \$30 a \$275 por semana, dependiendo de las ganancias pasadas del trabajador.

ADMINISTRACIÓN: *Unemployment Compensation Division, Tennessee Department of Labor and Workforce Development, Nashville, Tennessee 37243 (toll-free 844-224-5818).* Aplicaciones para beneficios de desempleo se pueden hacer en línea, en el sitio www.jobs4tn.gov.

SUELDOS Y HORAS

● REGLAMENTOS DE SALARIOS

CONDICIONES:

Períodos de Pago — Se requiere que los rancheros y otros establecimientos agrícolas con 5 o más empleados paguen los salarios de sus trabajadores cuando menos 2 veces cada mes. Los salarios ganados del día 1º hasta el día 15 de un mes tienen que ser pagados no más tarde que el día 5 del siguiente mes; salarios ganados del día 16 hasta el último del mes se tienen que pagar para el 20 del otro mes.

Días de Pago — Cada patrón en el estado debe establecer y mantener días regulares de pago, y debe poner un cartelón que enseñe el horario de los días de pago en dos o más lugares fácilmente visibles en el lugar del trabajo.

Método de Pago — Se prohíbe que los patrones paguen salarios en una forma que no sea (1) moneda legal de los EE.UU., (2) cheques que se pueden cambiar por moneda legal, sin descuento, en un lugar de negocio establecido, (3) traspaso electrónico, en moneda legal, o (4) crédito a una tarjeta prepagada de débito, de la cual el trabajador puede sacar o transferir fondos.

Los patrones que usan tarjetas de débito para pagar salarios tienen que asegurar que el trabajador puede sacar o transferir fondos cuando menos una vez en cada período de pago, para cualquier cantidad en la tarjeta y sin costo al trabajador. Se requiere que el patrón le dé a cada trabajador la opción de recibir su pago por medio de depósito directo mejor.

ADMINISTRACIÓN: *Labor Standards Unit, Regulations and Compliance Division, Tennessee Department of Labor and Workforce Development, Nashville, Tennessee 37243 (615-781-5343; toll-free 844-224-5818).*

● LEYES DE EMBARGO RETENTIVO DE COSECHA

CONDICIONES: Un trabajador que cultiva la tierra o hace trabajo en una cosecha bajo un acuerdo escrito o de palabra con un ranchero, y que no recibe todo el pago aprobado en el acuerdo, tiene derecho a una parte del valor de la cosecha cuando se venda, en recompensa por el trabajo que se hizo.

Para realizar este derecho, o "embargo retentivo," el trabajador tiene que registrar una declaración del reclamo delante de la corte apropiada. El embargo sobre una parte de la cosecha del rancho por salarios no pagados, sigue en prioridad solamente el reclamo del propietario por renta o provisiones que no hayan sido pagadas por el rancho.

ADMINISTRACIÓN: Estas condiciones de ley se pueden hacer cumplir únicamente por la corte. Un campesino que no recibe todos los salarios ganados en la producción de una cosecha debe consultar con un abogado tocante a acción por medio del embargo retentivo.

TRABAJO DE MENORES

● LEYES DE ASISTENCIA OBLIGATORIA

CONDICIONES: Con excepciones muy limitadas, cada padre, madre u otra persona que vive en Tennessee y tiene control de un niño entre 6 y 17 años de edad, tiene que asegurar que el niño asista a una escuela pública o no pública.

ADMINISTRACIÓN: Estas condiciones de ley se hacen cumplir por los consejos escolares locales.

VIVIENDA

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE 1972 (CAMPOS DE TRABAJO TEMPORAL)

CONDICIONES: Bajo la autoridad de la ley estatal sobre la seguridad y salud ocupacional, el departamento estatal de trabajo ha adoptado reglas para los campos de trabajo temporal provistos por los patrones para el uso de sus trabajadores. Estas reglas son iguales a las de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Vivienda*), y se aplican a todos los rancheros y otros patrones agrícolas que tienen viviendas para los trabajadores.

ADMINISTRACIÓN: *Safety Compliance Section, Occupational Safety and Health Division, Tennessee Department of Labor and Workforce Development, Nashville, Tennessee 37243 (615-741-2793; toll-free 844-224-5818).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Un trabajador que se ha sometido a represalia puede someter una queja con el departamento estatal de trabajo, no más tarde que 30 días después de que la violación ocurrió.

Texas

CONTRATISTAS LABORALES Y RECLUTAMIENTO

● LEYES LABORALES MISCELÁNEAS (COMERCIO FORZADO)

CONDICIONES: Es contra la ley que un patrón, un contratista laboral, o cualquier otra persona exija que un empleado haga negocio con una cierta compañía, o compre comida, ropa u otra mercancía de una cierta tienda.

Asimismo, es ilegal castigar o desocupar a un empleado, o excluir a un trabajador de empleo, por haber rehusado a comprar o hacer negocio con una cierta compañía o tienda.

ADMINISTRACIÓN: Estas condiciones de ley se hacen cumplir por los fiscales públicos, en la corte criminal.

DERECHOS CIVILES

● LEY DE DISCRIMINACIÓN DE EMPLEO

CONDICIONES: Con excepciones muy limitadas, es contra la ley que un rancho o cualquier otro patrón que tenga 15 o más trabajadores en cada día de trabajo en 20 o más diferentes semanas en el presente año o el año pasado, haga cualquiera de los siguientes actos (entre otros):

- (1) Rehусar a ocupar a un aplicante para trabajo, desocupar a un trabajador, o de otro modo discriminar en contra de un individuo con respecto a pago, o las condiciones de empleo, por razón de raza, color, incapacidad, religión, sexo, origen nacional, o edad (40 años o mayor).
- (2) Limitar, segregar o clasificar a un aplicante para trabajo o a un empleado por cualquiera de los mismos motivos, en una manera que podría quitar oportunidades para empleo de una persona.
- (3) Publicar o desparramar un anuncio de trabajo que indique una preferencia o especificación a base de raza, color, incapacidad, religión, sexo, origen nacional, o edad.

Se prohíbe que las agencias de empleo y organizaciones laborales cometan prácticas de discriminación parecidas.

Excepciones — La ley no prohíbe que los patrones apliquen diferentes escalas de salarios, o diferentes condiciones de empleo, bajo un sistema auténtico de antigüedad (la duración de empleo con el mismo patrón o en la misma compañía), un sistema de mérito, un plan de beneficios, o un sistema que mide salarios según la cantidad o calidad de producción, siempre y cuando las diferencias no discriminen a base de raza, color, incapacidad, religión, sexo, origen nacional, o edad.

ADMINISTRACIÓN: *Civil Rights Division, Texas Workforce Commission, Austin, Texas 78778 (512-463-2642; toll-free 888-452-4778)*. Un trabajador puede registrar una queja de discriminación en el empleo con la Comisión a cualquier momento dentro de 180 días después de que ocurrió el acto.

Si la Comisión despidе la queja, o no toma acción legal para hacer cumplir la ley dentro de 180 días después de que la queja fue sometida, el trabajador puede sentar una demanda en contra del patrón directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Acción en la corte, sea por la Comisión o por el trabajador, no se puede comenzar más tarde que un año después de que la queja fue registrada originalmente con la agencia.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● CÓDIGO DE AGRICULTURA (*CONTROL DE PESTICIDAS Y HERBICIDAS*)

CONDICIONES:

Certificados y Licencias para Aplicadores — A no ser que esté actuando bajo la supervisión directa de un aplicador certificado, nadie puede usar un pesticida de uso restringido sin obtener una licencia como aplicador certificado comercial o no comercial, la cual autorice el uso del pesticida en tal manera. Para obtener una licencia, el solicitante tiene que someterse a un examen que muestre su competencia en usar y supervisar el uso de pesticidas en una manera segura y eficaz.

Responsabilidad Financiera — Los solicitantes para una licencia comercial tienen que someter a la agencia estatal pruebas de una fianza o póliza de seguro de responsabilidad que proteja a las personas que sufran daños a causa de las operaciones del solicitante. La cantidad de la fianza o el seguro tiene que ser no menos que \$150,000 para daño personal, o cobertura combinada de \$200,000 para cada incidente.

Registro e Inspección de Equipo — Todo el equipo de aplicación utilizado por los aplicadores comerciales tiene que ser registrado con el estado, y una calcomanía concedida por la agencia estatal tiene que ir pegada a cada aparato, fácilmente visible. Se tiene que mantener el equipo en una condición que permita la aplicación de pesticidas con seguridad, y el equipo puede ser inspeccionado por oficiales del estado a cualquier momento.

Almacenamiento y Desecho de Pesticidas — Nadie puede guardar o tirar pesticidas o envases de pesticidas en una manera que podría resultar en daño a gente, vegetación, cosechas, ganado, vida salvaje o insectos beneficios, o en la contaminación de una provisión de agua.

Rotulación — Es ilegal usar un pesticida en contra de las instrucciones en la etiqueta del producto.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticide Programs, Agricultural and Consumer Protection Division, Texas Department of Agriculture, Austin, Texas 78711 (512-475-1620; toll-free 800-835-5832)*. Un trabajador u otra persona que tiene razón de creer que ha ocurrido una violación de esta ley, o que ha sido afectada por una aplicación de pesticidas, puede someter un reporte o una queja al Departamento.

● CÓDIGO DE AGRICULTURA (*APLICACIÓN AÉREA DE PESTICIDAS*)

CONDICIONES:

Derecho a Notificación — Una persona que trabaja o vive dentro de 1/4 de una milla de una labor que puede ser rociada con pesticidas, puede pedir que el operador del rancho donde está localizada la labor le provea aviso antes de que pesticidas sean aplicados a la labor por medio de un avión o helicóptero. El pedido tiene que estar por escrito e incluir el nombre y la dirección de la persona haciéndolo, un número de teléfono donde se puede comunicar con la persona, la fecha del pedido, y la localidad de la labor en cuestión. Se requiere que el pedido se envíe por correo certificado.

Fechas Efectivas — Una solicitud para notificación se queda en efecto hasta el 31 de diciembre del año en que se recibe. Bajo circunstancias normales, el operador del rancho tiene que comenzar dando aviso dentro de 10 días después de recibir la solicitud.

Tiempo y Manera del Aviso — Por lo general, el ranchero debe dar aviso no más tarde que un día antes de cada tratamiento aéreo planeado. El aviso se puede dar (1) al levantar una bandera o poner un letero, o (2) al proveer la notificación por escrito, en persona, o por teléfono.

Contenido del Aviso — A pesar de la manera en que se dé el aviso, tiene que incluir la fecha propuesta y la hora aproximada del tratamiento, el nombre del pesticida que se va a aplicar, y la localidad de la labor que se va a tratar.

Remoción del Aviso — Si se usan banderas o letreros para dar aviso, se tienen que bajar o quitarse dentro de 24 horas después del período de entrada restringida especificada en la etiqueta del pesticida. No se permite en ningún caso que las banderas o letreros se queden más de 72 horas después del fin del período de entrada restringida.

Notificación Obligatoria de Campos de Trabajo Agrícola — Un ranchero que planea una aplicación aérea de pesticidas a una labor dentro de 1/4 de una milla de un campo registrado de trabajo agrícola o para migrantes, o a una labor cerca de una vivienda que pertenece al ranchero o que es operado por el ranchero, tiene que dar aviso previo de la aplicación, *sin ningún pedido de parte de los residentes del campo*. No más tarde que el día antes de cada aplicación aérea, el ranchero tiene que dar aviso (1) por teléfono o en persona, al encabezado de cada familia que vive en el campo, o (2) con un cartelón puesto en un tablón fácilmente visible a los residentes.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticide Programs, Agricultural and Consumer Protection Division, Texas Department of Agriculture, Austin, Texas 78711 (512-475-1620; toll-free 800-835-5832)*. Una persona que ha pedido aviso previo de una aplicación aérea de pesticidas, y que cree que las advertencias obligatorias descritas arriba no fueron comunicadas correctamente antes de la aplicación — o que sufre efectos adversos de una aplicación de pesticidas — puede someter una queja al Departamento.

● CÓDIGO DE AGRICULTURA (*PROTECCIÓN DE TRABAJADORES*)

CONDICIONES: Los trabajadores del campo — así como los empleados que mezclan, cargan, transfieren o aplican pesticidas — tienen que ser entrenados de acuerdo con las reglas sobre la protección de trabajadores, establecidas por la Agencia de Protección Ambiental de EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*).

Se requiere que los instructores calificados mantengan un registro de cada sesión de entrenamiento que conducen, incluyendo una lista de los trabajadores que asisten, las firmas de cada trabajador, y la fecha. Los trabajadores que completan el entrenamiento deben recibir un tarjeta de verificación, aprobada por EPA o el estado, identificando el entrenante y documentando su participación.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticide Programs, Agricultural and Consumer Protection Division, Texas Department of Agriculture, Austin, Texas 78711 (512-475-1620; toll-free 800-835-5832)*.

● LEY DE COMUNICACIÓN DE PELIGROS EN LA AGRICULTURA

CONDICIONES:

Deberes de los Empleadores — En general, cada patrón agrícola que (1) usa o guarda más de 55 galones o 500 libras de pesticidas u otros productos químicos peligrosos cada año, y (2) paga \$15,000 o más en salarios para trabajadores migrantes o de temporada, o \$50,000 o más a otros trabajadores agrícolas, tiene que cumplir con los siguientes requisitos, entre otros:

Lista de Productos Químicos — El patrón tiene que mantener una lista de los productos químicos peligrosos que se usan o guardan en el lugar del trabajo en cantidades de más de 55 galones o 500 libras. La lista debe estar fácilmente disponible a los trabajadores, a sus representantes, y a cualquier personal médico tratando a trabajadores que podrían haber sido expuestos a tales materiales.

Hojas Informativas — Para cada sustancia en la lista química, el patrón es responsable de obtener una etiqueta del producto o un documento, u "hoja informativa," que contiene ciertas advertencias e información sobre la seguridad. Las hojas informativas deben ser adjuntas a la lista química y hechas disponibles a los trabajadores, sus representantes, y personal médico afectado.

Informes de Cosecha — Un trabajador que sea empleado por una de las operaciones agrícolas mencionadas, y que no haya participado en un programa estatal de entrenamiento (discutido abajo), tiene derecho de pedir y recibir del patrón, para cada cosecha en que el trabajador será empleado, un informe que enseña las clases de pesticidas típicamente usados en la cosecha, el horario que ordinariamente se sigue en los tratamientos químicos, advertencias sobre ropa especial y otras medidas de seguridad que se requieren o recomiendan, información de emergencia, y un resumen de los derechos de los trabajadores bajo la ley. Además de darle copias por escrito, el patrón tiene que asegurar que los informes de cosecha se le lean al trabajador cuando menos una vez cada temporada de trabajo.

Derechos de los Trabajadores Agrícolas —

Información — Los trabajadores que son empleados por una de las operaciones agrícolas mencionadas arriba, y que pueden estar expuestos a productos químicos peligrosos en el trabajo, tienen derecho de ser informados de esta posibilidad, y de ver y recibir del patrón una copia de la lista química y cualquier hoja informativa que se le pida.

Entrenamiento — Los campesinos tienen derecho a un entrenamiento, proporcionado por el estado, sobre los peligros de los productos químicos a que están expuestos, y sobre las precauciones apropiadas de seguridad. El programa de entrenamiento incluye información acerca del entendimiento de las etiquetas y hojas informativas, el manejo y almacenamiento apropiado de productos peligrosos, los efectos a la salud, la ropa y el equipo de protección, primeros auxilios, y instrucciones generales sobre la seguridad.

Ropa y Equipo de Protección — Los patrones cubiertos por esta ley tienen que proveer cualquier ropa o equipo que se recomiende en una hoja informativa, un informe de cosecha, o un reglamento estatal. La ropa o el equipo recomendado se debe usar *además de* la camisa de manga larga, pantalones largos, botas o zapatos, y calcetines usualmente provistos por el trabajador.

Etiquetas — Las etiquetas en los envases de productos químicos agrícolas recibidos en el rancho no se deben quitar o cambiar. Es contra la ley exigir que un campesino trabaje con un producto peligroso en un envase que no traiga etiqueta, aparte de los envases portátiles dedicados al uso inmediato del trabajador que aplica el producto.

ADMINISTRACIÓN: *Right to Know Program, Agricultural and Consumer Protection Division, Texas Department of Agriculture, Austin, Texas 78711 (512-475-1620; toll-free 800-835-5832)*. Dentro de 90 días de recibir una queja de un trabajador que ha sido negado sus derechos bajo esta ley — o la queja de un representante de un trabajador de estos — el Departamento tiene que acabar una investigación y puede tomar acción legal en contra de cualquier persona hallada en violación.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Asimismo, un patrón no debe pedir o exigir que un trabajador entregue cualquier derecho bajo esta ley o los reglamentos asociados, como una condición de empleo.

SALUD Y SEGURIDAD

● **CÓDIGO DE SALUD Y SEGURIDAD (SANIDAD Y PROTECCIÓN DE SALUD)**

CONDICIONES: El comisionado estatal de salud ha adoptado normas de sanidad en lugares temporales de empleo, incluyendo trabajo en cualquier operación agrícola o actividad conducida en la labor o fuera de una estructura o facilidad permanente. Estas reglas se aplican únicamente a los lugares de trabajo más pequeños que no están sujetos a las normas de sanidad agrícola administrados por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Salud y Seguridad*).

Agua para Beber — Los patrones de trabajadores agrícolas en sitios de trabajo temporal tienen que proveerles una cantidad adecuada de agua sanitaria para beber. Por cada trabajador en la labor ese día, debe haber no menos que 2 cuartos de agua, mantenida a una temperatura de 80 grados F. o menos. Excepto donde el agua se expende de una fuente, se le tienen que proveer basos desechables de un solo uso; se prohíbe el uso de basos compartidos o cucharones.

Excusados — Los patrones de trabajadores en la labor también tienen que proveer cuando menos un excusado por cada 30 trabajadores de cada sexo; donde se usan excusados químicos (o sea, inodoros), tiene que haber a lo menos un excusado por cada 20 trabajadores. En cualquier lugar con 15 trabajadores o menos, un solo excusado se puede proveer para hombres y mujeres. Cada unidad tiene que asegurar privacidad, estar mantenida en condición sanitaria, y estar bien ventilada. El patrón tiene que proveer una cantidad adecuada de papel sanitario en cada unidad.

Lavamanos — Los patrones tienen que proveer cuando menos un lavamanos por cada 2 excusados provistos en el lugar del trabajo. Este equipo generalmente tiene que tener agua corriente sanitaria, un producto apropiado de limpieza, toallas de papel, y envases de basura para su desecho. Estas facilidades tienen que llevar un mínimo de 1/2 galón de agua por cada trabajador presente en el lugar del trabajo cada día.

Áreas de Comer o Descansar — Donde se permite o se requiere que los trabajadores coman o descansen, los patrones tienen que proveer o designar áreas apropiadas para ese propósito. Si no hay sombra suficiente, una lona u otra cubierta similar debe ser provista durante los períodos de comer y descansar. También debe haber una cantidad adecuada de envases con tapa, para el desecho de desperdicios de comida. Ningún alimento debe ser guardado, preparado o consumido en un área donde pueda resultar contaminado.

Límite de Distancia — No se debe permitir que un trabajador camine más de 1/4 de una milla para usar las facilidades mencionadas, a no ser que el patrón provea o haya hecho arreglos para la transportación de los trabajadores a facilidades alternativas de sanidad, no más que 5 minutos de lejos.

Exención Parcial — En cualquier día en que el patrón emplea a no más que 6 trabajadores en una localidad temporal, el patrón no está obligado a proveer excusados y lavamanos, siempre y cuando se provea transportación de los trabajadores a facilidades alternativas accesibles para su uso y de regreso. El patrón todavía tiene que proveerles agua para beber en el lugar del trabajo.

ADMINISTRACIÓN: *Public Health and Sanitation Program, Division for Regulatory Services, Texas Department of State Health Services, Austin, Texas 78714 (512-834-6770).*

NOTA ESPECIAL: Es la posición del Departamento de Servicios Estatales de Salud que no tiene autoridad sobre actividades agrícolas que toman lugar en los ranchos en el estado de Texas, y por lo tanto la agencia no hace cumplir las normas de sanidad para lugares de empleo temporal en las labores en rancho.

● LEYES LABORALES MISCELÁNEAS (AZADONES DE MANGO CORTO)

CONDICIONES: Es contra la ley que un ranchero u otro patrón agrícola exija que un campesino use un azadón con un mango menos de 4 pies de largo en operaciones agrícolas comerciales (aparte de los invernaderos y almácigas).

ADMINISTRACIÓN: Esta condición de ley se hace cumplir por los fiscales, en la corte criminal.

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE COMPENSACIÓN DE DESEMPLEO DE TEXAS

CONDICIONES: Los rancheros y otros patrones agrícolas que pagan salarios a campesinos migrantes, o a ciertas otras categorías de trabajadores agrícolas mencionadas abajo, tienen que pagar impuestos de seguro de desempleo al estado a favor de los trabajadores. La agencia estatal le da crédito a cada trabajador por la cantidad de salarios reportados por el patrón.

A su vez, los campesinos desocupados que han acumulado los créditos necesarios debido a su trabajo con uno o más de estos patrones, y que satisfacen las otras condiciones del programa, pueden calificar para beneficios de desempleo.

Trabajadores Migrantes — Todos los salarios pagados a un campesino para trabajo agrícola que requiere que el trabajador esté ausente de su hogar permanente de un día a otro, están sujetos a impuestos de desempleo pagados por el patrón. Todos estos salarios cuentan en determinar la elegibilidad del trabajador para beneficios de desempleo, así como la cantidad de los beneficios.

Trabajadores de Temporada — Los salarios pagados para trabajo agrícola que no requiere que el trabajador esté ausente de su hogar permanente de un día a otro, están sujetos a impuestos de desempleo y contados en la figuración de beneficios bajo *cualquiera* de las siguientes condiciones:

- (1) Cuando el trabajador está trabajando en un huerto, en una viña, o en un rancho dedicado principalmente a la producción de frutas, vegetales, papas, betabel, o semilla de vegetales.
- (2) Cuando el trabajador está trabajando para un ranchero o un contratista que emplea a trabajadores migrantes que hacen el mismo trabajo, al mismo tiempo, y en el mismo lugar que el trabajador de temporada.

Otros Trabajadores Agrícolas — Los salarios pagados a un trabajador que no es migrante o trabajador de temporada, pero que hace servicios agrícolas, están sujetos a impuestos de desempleo, y contados en la determinación de la elegibilidad del trabajador para beneficios, bajo *cualquiera* de las siguientes condiciones:

- (1) Cuando el trabajador es empleado por un patrón que, durante un período de 3 meses (un cuarto del calendario) en el presente año o en el año pasado, pagó salarios en efectivo de \$6,250 o más para trabajo agrícola.
- (2) Cuando el trabajador es empleado por un patrón que, por alguna parte de un día en cada una de 20 diferentes semanas este año o el año pasado, empleó a 3 o más trabajadores en trabajo agrícola.

ADMINISTRACIÓN: *Unemployment Insurance and Regulation Division, Texas Workforce Commission, Austin, Texas 78778 (512-463-7234; toll-free 800-939-6631)*. Aplicaciones para beneficios de desempleo se pueden someter en línea, en www.twc.state.tx.us/jobseekers/unemployment-benefits-services.

● LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO

CONDICIONES: Los campesinos migrantes, ciertos campesinos de temporada, y ciertos otros trabajadores agrícolas que se lastiman en el trabajo, o que resultan incapacitados por una enfermedad ocupacional, generalmente son elegibles para (1) ayuda médica inmediata, servicios de hospital, medicinas, y otros servicios relacionados al daño o la enfermedad, y (2) beneficios en efectivo para compensar por la pérdida de ganancias debido al daño o la enfermedad.

Los rancheros y otros patrones agrícolas pueden satisfacer su obligación de proveer beneficios al tener seguro de compensación de trabajo, que cubre empleados en las siguientes categorías:

Trabajadores Migrantes — La Ley de Compensación de Trabajo se aplica sin excepción a los trabajadores que son empleados en trabajo agrícola temporal que requiere que estén ausentes de su hogar permanente de un día a otro.

Trabajadores de Temporada — Los empleados que hacen trabajo en la labor o en los ranchos que no requiere que estén ausentes de su hogar permanente son protegidos por la ley bajo *cualquiera* de las siguientes circunstancias:

- (1) Mientras que trabajan en un huerto, en una viña, o en un rancho dedicado principalmente a la producción de frutas, vegetales, papas, betabel, o semilla de vegetales.
- (2) Mientras que trabajan para un patrón cuyos gastos anuales de empleo en el año anterior iguala o sobrepasa el umbral de cobertura fijado por el estado (\$54,783 en 2017).
- (3) Mientras que trabajan para un ranchero o un contratista que emplea a trabajadores migrantes que hacen el mismo trabajo, al mismo tiempo, y en el mismo lugar.

Otros Trabajadores Agrícolas — Para los trabajadores empleados año redondo en los ranchos, y a los otros campesinos que no son temporales o de temporada, cobertura de compensación de trabajo se extiende solamente a los trabajadores empleados por un patrón que satisface *cualquiera* de estas dos condiciones:

- (1) Tuvo gastos anuales de empleo en el año anterior igual a o más que el umbral de cobertura fijado por el estado (\$54,783 en 2017).
- (2) Empleó a 3 o más trabajadores — *que no sean migrantes o trabajadores de temporada* — en la labor o en el rancho.

Como utilizado arriba, el término "gastos anuales de empleo" incluye cantidades pagados por el operador del rancho para los servicios de campesinos migrantes y de temporada y de contratistas agrícolas, pero no incluye salarios pagados a miembros de su propia familia o a sus socios.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Workers' Compensation, Texas Department of Insurance, Austin, Texas 78744 (512-804-4000)*. Por lo general, daño personal causado por un accidente en el trabajo se le tiene que reportar al patrón dentro de 30 días, y no se puede pagar compensación a no ser que un reclamo haya sido sometido a la División dentro de un año después del accidente o el comienzo de la enfermedad ocupacional.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar o discriminar de cualquier otro modo en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador sometió un reclamo para compensación de trabajo o dió testimonio en un proceso relacionado. Un trabajador que se ha sometido a represalia tal vez sea elegible para pago por daños y restauración al empleo.

SUELDOS Y HORAS

● LEY DE SUELDO MÍNIMO DE TEXAS

CONDICIONES:

Sueldo Mínimo — Como la mayoría de los empleados en otras industrias, los trabajadores agrícolas (aparte de los que están envueltos en la producción de ganado y la vaquería) tienen derecho a un sueldo que no sea menos que el sueldo mínimo federal, en este momento \$7.25 la hora.

Excepciones — El sueldo mínimo estatal *no se aplica* a estas dos categorías:

- (1) Los trabajadores bajo la edad de 18 años, que no han graduado de la secundaria o de un programa de entrenamiento vocacional.
- (2) Los trabajadores bajo la edad de 20 años, que están inscritos en la secundaria, el colegio o un programa de entrenamiento vocacional.

Trabajadores Pagados a Destajo — Sin importar la edad, los trabajadores agrícolas que trabajan por contrato (o sea, a destajo, o por pieza) tienen derecho al sueldo mínimo.

Valoración de Comidas y Alojamiento — Un patrón que provee comidas o vivienda sin costo a un empleado, puede contar el costo razonable de esos beneficios como parte del sueldo mínimo, pero únicamente si el patrón provee comidas y alojamiento a los empleados de costumbre, y únicamente si los costos están especificados en el comprobante de pago, explicado a continuación.

Comprobantes de Pago — Al fin de cada período de pago, se requiere que los patrones le den a cada trabajador un comprobante escrito y firmado, que enseñe (1) el nombre del trabajador, (2) el sueldo, (3) el total de sus salarios durante el período de pago correspondiente, (4) cualesquier rebajas de sus salarios, (5) los salarios netos pagados, y (6) el total de las horas trabajadas si se paga por horas, o la cantidad de producción si se paga por contrato.

ADMINISTRACIÓN: *Labor Law Section, Texas Workforce Commission, Austin, Texas 78778 (512-475-3027)*. Un trabajador que no recibe el sueldo mínimo cuando se le aplica, puede registrar un reclamo por salarios no pagados con TWC, en un formulario disponible en su sitio de la red, www.twc.state.tx.us/jobseekers/how-submit-wage-claim-under-texas-payday-law.

● LEY SOBRE DÍAS DE PAGO

CONDICIONES:

Días de Pago — Los campesinos y otros empleados que no son protegidos por los requisitos federales sobre pago de sobretiempo, deben recibir sus salarios cuando menos una vez por mes; los demás empleados tienen que ser pagados cuando menos dos veces por mes. Se requiere que los patrones designen los días de pago de antemano, y que exhiban el horario en el lugar del empleo.

Pago Final — Cuando el patrón despide a un empleado, el empleado debe recibir sus salarios finales, por completo, no más tarde que el sexto día después de la terminación. Un trabajador que deja su trabajo tiene derecho a su pago final no más tarde que el próximo día regular de pago.

Método de Pago — Los salarios tienen que ser pagados (1) en moneda de EE.UU. en efectivo, (2) con cheque u otro giro que se puede cambiar por dinero en efectivo sin descuento, o (3) por transferencia electrónica. Transferencia electrónica se puede utilizar solamente si el trabajador tiene una cuenta de banco que califica para depósito directo.

Rebajas de Pago — No se permite que un patrón quite cualquier parte de los salarios de un trabajador, a no ser que lo haga (1) bajo la orden de una corte de justicia, (2) con la autorización de ley estatal o federal, o (3) con la autorización escrita del trabajador, para un propósito legal.

ADMINISTRACIÓN: *Labor Law Section, Texas Workforce Commission, Austin, Texas 78778 (512-475-3027)*. Un trabajador que no recibe sus salarios de acuerdo con estas condiciones de ley, puede registrar un reclamo con TWC, no más tarde que 180 días después de que los salarios quedaron pendientes. Un formulario para este propósito se puede encontrar en línea, en www.twc.state.tx.us/jobseekers/how-submit-wage-claim-under-texas-payday-law.

● CÓDIGO DE PROPIEDAD DE TEXAS (EMBARGOS RETENTIVOS PARA TRABAJADORES)

CONDICIONES: Un campesino que no recibe pago completo para su trabajo en una cosecha, tiene derecho legal a una porción de la cosecha y la demás propiedad del ranchero, equivalente a la cantidad de los salarios no pagados.

Para realizar este derecho, o "embargo retentivo," el trabajador tiene que presentar un aviso de reclamo al patrón y registrar un reclamo con el escribano del condado donde se hizo el trabajo, los dos dentro de 30 días después de que los salarios quedaron pendientes.

Luego, dentro de 6 meses después de someter el reclamo al condado, el trabajador tiene que sentar una demanda en contra del ranchero en la corte civil.

ADMINISTRACIÓN: Como fue notado arriba, se requiere acción en la corte para ejecutar el embargo retentivo. Los campesinos que quieren usar este método para recoger sus salarios deben consultar con un abogado privado o un programa público de servicios legales.

TRABAJO DE MENORES

● LEY DE ASISTENCIA OBLIGATORIA

CONDICIONES: Por lo general, se requiere que cada niño en Texas que ha cumplido los 6 años de edad, pero que no ha cumplido los 19, asista a una escuela pública por el período entero de su programa de instrucción, o que asista a una escuela privada o parroquial cuyo currículo incluye buena ciudadanía.

Entre otras excepciones limitadas, el requisito de asistencia escolar no se aplica a un muchacho que (1) tiene 17 años de edad o más y ha recibido un diploma de la secundaria o un diploma equivalente ("GED"), o (2) tiene 16 años de edad o más y está inscrito en un programa aprobado en busca de un diploma de secundaria o GED.

ADMINISTRACIÓN: Esta ley se hace cumplir por los oficiales de asistencia escolar designados por los consejos o superintendentes escolares locales, y por los oficiales policíacos locales.

TRANSPORTACIÓN

● CÓDIGO DE TRANSPORTACIÓN (*AUTOTRANSPORTE DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS MIGRANTES*)

CONDICIONES: Es contra la ley transportar a 5 o más campesinos migrantes a la vez, a una distancia total de más de 50 millas dentro del estado, en cualquier vehículo que no sea un carro o una camioneta, a no ser que el chofer y el equipo cumplan con las calificaciones y reglas especificadas en el Código de Transportación.

Esta ley no se aplica a un migrante transportando a sí mismo o a miembros de su propia familia, ni a los negocios privados o las agencias públicas que ofrecen transportación a la comunidad en general.

Choferes — Nadie puede operar un vehículo motorizado para transportar a trabajadores agrícolas bajo las circunstancias mencionadas arriba, a no ser que el chofer satisfaga ciertas calificaciones mínimas. Los choferes tienen que tener (1) 18 años de edad o más, (2) cuando menos un año de experiencia en manejar, (3) conocimiento de las reglas estatales de manejar, y (4) una licencia válida que autorice la operación del vehículo. Se requiere que cada chofer obtenga un certificado de un médico que indique que el chofer satisface las normas físicas dictadas en la ley.

Reglas de Operación — Los vehículos que transportan a trabajadores agrícolas tienen que ser operados de acuerdo con las reglas específicas que se aplican a esos vehículos, así como con las leyes estatales y ordenanzas locales. Los choferes no deben manejar cuando están cansados, y se prohíbe la operación de estos vehículos arriba de los límites legales de velocidad. Los choferes tienen que asegurar que el equipo y accesorios del vehículo estén en buenas condiciones de operación, y que los pasajeros y el cargamento estén cargados con seguridad. No se puede exceder la capacidad de pasajeros del vehículo, y los pasajeros tienen que tener protección del frío y las lluvias. Se prohíbe la transportación de migrantes en vehículos cerrados que no tengan ventanas u otros medios de ventilación.

Horas de Servicio — Ningún chofer puede operar un vehículo en la transportación de migrantes por más de 10 horas consecutivas (no contando las paradas de comida y descanso) en un período de 24 horas consecutivas, a no ser que el chofer haya descansado cuando menos 8 horas consecutivas inmediatamente después del período de 10 horas de manejar.

Paradas de Comida y Descanso — Tiene que haber una parada de comida de 30 minutos o más cuando menos una vez cada 6 horas. Se le tiene que proveer a los pasajeros a lo menos una parada de descanso entre las paradas de comida.

Equipo del Vehículo — Nadie puede operar un vehículo en la transportación de migrantes, a no ser que el vehículo sea equipado como se requiere bajo la ley, la cual contiene especificaciones sobre las luces, los frenos (o sea, las manetas), las conexiones para treillas, las llantas, los calentadores, la construcción de los pisos y paredes, los asientos, las salidas, las barandillas, y otro equipo de seguridad. Cada vehículo tiene que estar equipado con un extintor en caso de incendio.

Inspección y Mantenimiento — Los dueños y operadores de vehículos motorizados para la transportación de trabajadores migrantes tienen que inspeccionarlos y mantenerlos sistemáticamente, para asegurar que estén en una condición de operación segura y apropiada.

ADMINISTRACIÓN: Estas condiciones de ley se hacen cumplir por las agencias policíacas locales.

NOTA ESPECIAL: Una persona que transporta a trabajadores agrícolas migrantes, y que presenta pruebas de cumplimiento con las normas federales sobre la transportación de trabajadores migrantes que administra el Departamento de Transportación de EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Transportación*), se considera de haber cumplido con las reglas estatales resumidas arriba.

VIVIENDA

● LEY DE VIVIENDAS PARA TRABAJADORES AGRÍCOLAS MIGRANTES

CONDICIONES: Es ilegal que una persona, empresa o asociación opere una vivienda para trabajadores agrícolas migrantes, sin obtener primero una licencia anual del estado para hacerlo. La licencia tiene que estar exhibida en la facilidad mientras que esté ocupada.

En breve, una vivienda para trabajadores agrícolas migrantes es una o más estructuras o vehículos utilizados por más de 3 días como una vivienda para 3 o más trabajadores migrantes, temporales o de temporada, o para 2 o más familias compuestas de tales trabajadores, sin importar si se les cobra renta o no.

Aplicación e Inspección — La aplicación para una licencia se tiene que hacer cuando menos 45 días antes de que la facilidad espera abrirse. Dentro de 30 días después de recibir una aplicación, la agencia estatal debe inspeccionar la facilidad, y si satisface las normas que se le aplican, la agencia otorgará una licencia.

Normas Mínimas — El estado ha adoptado normas detalladas de seguridad y sanidad que las viviendas campesinas tienen que satisfacer para calificar para una licencia. Entre otros factores que se toman en cuenta en la determinación de cumplimiento, son estos:

- La localidad y condición del sitio de la vivienda
- El tamaño y la condición de las estructuras
- La provisión de agua
- El sistema eléctrico y la iluminación
- El sistema de cloacas
- Los arreglos para cocinar y comer
- El espacio y equipo para dormir
- El equipo de calefacción
- La cantidad y condición de los excusados y baños
- Las facilidades de lavandería
- El equipo y los procedimientos para la colección de basura
- La condición de las telas en las puertas y ventanas
- Las facilidades para el control de insectos y roedores
- El equipo de seguridad y las salidas de emergencia
- Las restricciones sobre el almacenamiento de materiales peligrosos

ADMINISTRACIÓN: *Texas Department of Housing and Community Affairs, Austin, Texas 78711 (512-475-3976).* Esta agencia es responsable de la inspección de las viviendas migrantes en Texas, y de la administración de las licencias que cada facilidad de estas debe tener. Un trabajador migrante que tiene una queja o una pregunta sobre una vivienda campesina sujeta a esta ley, debe ponerse en contacto con TDHCA, al 877-313-3023 (sin costo).

Usando un abogado privado o un programa público de servicios legales, un trabajador puede solicitar de la corte del distrito una orden para detener cualquier violación de esta ley o los reglamentos asociados.

Utah

CONTRATISTAS LABORALES Y RECLUTAMIENTO

● LEY DE AGENCIAS DE EMPLEO

CONDICIONES:

Licencias — Es ilegal que alguien se envuelva en el negocio de arreglar trabajos para trabajadores, o que actúe como intermediario para patrones y los que buscan trabajo, sin primeramente obtener una licencia para las agencias de empleo. Como uno de varios requisitos para una licencia, el solicitante tiene que poner una fianza en la cantidad de \$1,000, para garantizar pago de daños que resulten de las operaciones del negocio.

Cuotas para Servicios — Se requiere que las agencias privadas de empleo mantengan una lista de sus cuotas, y la lista se tiene que poner en un lugar donde esté claramente visible a los clientes. Ningún agente de empleo puede cobrar una cuota más alta que el 25 por ciento de las ganancias actuales de un trabajador durante sus primeros 30 días en el trabajo, si el trabajador se despidió durante los primeros 30 días.

Información a los Clientes — Se requiere que las agencias y los agentes de empleo provean a cada trabajador que se refiere a empleo, una copia de las condiciones del trabajo, incluyendo la cantidad de las cuotas recibidas por el agente, la clase de trabajo que se va a hacer, el sueldo que se va a pagar, la duración anticipada del trabajo, y el nombre y la dirección del patrón.

Actos Prohibidos — Entre otras ofensas mencionadas en la ley, es un delito que un agente de empleo dé información falsa tocante al trabajo, o que falsifique las condiciones de cualquier empleo.

ADMINISTRACIÓN: La ciudad, pueblo o condado donde una agencia de empleo lleva a cabo su negocio es responsable de administrar las licencias, y de responder a quejas y preguntas acerca de las cuotas que cobran las agencias de empleo para sus servicios.

Un trabajador que ha sufrido cualquier daño o pérdida debido a prácticas impropias de una agencia o un agente de empleo, puede sentar una demanda contra la fianza del agente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

DERECHOS CIVILES

● LEY ANTI-DISCRIMEN DE UTAH

CONDICIONES: Con ciertas excepciones limitadas, es contra la ley que un patrón que tiene 15 o más empleados en cada día de trabajo en 20 o más diferentes semanas en el presente año o en el año pasado, discrimine en cualquiera de las siguientes maneras:

- (1) Rehúsar a ocupar o promover a un individuo que está calificado en otros respectos, por razón de raza, color, sexo, embarazo o parto, edad (40 años o mayor), religión, origen nacional, incapacidad, orientación sexual, o identidad de género.
- (2) Desocupar, rebajar en clase, o discriminar en asuntos de pago o las condiciones de empleo, contra una persona que está calificada en otros respectos, por cualquiera de los motivos mencionados arriba.
- (3) Publicar o desparramar cualquier anuncio, o usar cualquier forma de aplicación para empleo, que indique una preferencia o discriminación respecto a raza, color, sexo, embarazo o parto, edad, religión, origen nacional, incapacidad, orientación sexual, o identidad de género.

Excepciones — No hay nada en esta ley que prohíba que un patrón ocupe a base de religión, sexo, embarazo, parto, edad, origen nacional, incapacidad, orientación sexual, o identidad de género, cuando cualquier rasgo de estos es una calificación ocupacional auténtica, razonablemente necesaria a la operación normal del negocio del patrón.

Prohibiciones similares en contra de discriminación también se aplican a las agencias de empleo y las organizaciones laborales.

ADMINISTRACIÓN: *Antidiscrimination and Labor Division, Utah Labor Commission, Salt Lake City, Utah 84114 (801-530-6801; toll-free 800-222-1238)*. Una persona que se ha sometido a un acto de discriminación ilegal en el empleo puede registrar una queja con la División dentro de 180 días después de que pasó el acto.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY DE CONTROL DE PESTICIDAS DE UTAH

CONDICIONES:

Licencias Comerciales — Es contra la ley que alguien aplique pesticidas por dinero o ganancia, sin obtener del estado una licencia de aplicador comercial. Antes de que se pueda dar la licencia, se requiere que el solicitante pase un examen general y un examen más específico, los dos con la intención de mostrar conocimiento y habilidad en aplicar pesticidas en una manera segura y eficaz.

Licencias Privadas — Cada productor agrícola que aplica pesticidas de uso restringido en sus propias tierras tiene que ser certificado como aplicador privado. La certificación como aplicador privado generalmente requiere que el solicitante muestre que sabe leer y entender las direcciones en la etiqueta del pesticida, muestre competencia en la mezcla y aplicación de pesticidas, y pase un examen escrito relacionado.

Actos Prohibidos — Nadie puede guardar o desechar ningún pesticida o envase de pesticidas en una manera que podría causar daño a gente, vegetación, cosechas, ganado, vida salvaje, o insectos beneficios, o contaminar una masa de agua. Es ilegal que alguien (1) aplique un pesticida en una manera en contra de las instrucciones y advertencias en la etiqueta del producto o en violación de las restricciones estatales o federales, (2) opere en un modo defectivo o descuidado, o (3) use pesticidas sin tener la licencia o certificación apropiada, si se le requiere.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticide Program, Plant Industry and Conservation Division, Utah Department of Agriculture and Food, Salt Lake City, Utah 84114 (801-538-7183).*

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE UTAH (COMUNICACIÓN DE RIESGOS)

CONDICIONES: Bajo la autoridad de la ley estatal sobre la seguridad y salud ocupacional, la comisión estatal de trabajo ha adoptado reglas que requieren que los patrones le den información a los trabajadores acerca de los productos químicos peligrosos que encuentran en el trabajo. Estas reglas son iguales a las de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*), y se aplican nada más a las operaciones agrícolas que emplean a más de 10 trabajadores en un año, o que mantienen un campo para trabajos temporales.

ADMINISTRACIÓN: *Compliance Section, Occupational Safety and Health Division, Utah Labor Commission, Salt Lake City, Utah 84114 (801-530-6901).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE UTAH (AMONIA ANHIDRA)

CONDICIONES: Bajo la ley estatal de seguridad y salud ocupacional, la comisión estatal de trabajo ha adoptado reglamentos para el almacenamiento y uso de amonía anhidra, la cual se usa como fertilizante (o sea, embono) en la agricultura. Los reglamentos de seguridad sobre la amonía son iguales a los de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*), y se aplican nada más a las operaciones agrícolas que emplean a más de 10 trabajadores en un año, o que mantienen un campo para trabajos temporales.

ADMINISTRACIÓN: *Compliance Section, Occupational Safety and Health Division, Utah Labor Commission, Salt Lake City, Utah 84114 (801-530-6901).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

SALUD Y SEGURIDAD

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE UTAH

CONDICIONES: Por lo general, los rancheros y los demás patrones tienen que proteger a los trabajadores contra peligros en el trabajo que pueden resultar en la muerte o en grave daño, y cumplir con todos los reglamentos estatales sobre la seguridad y salud que apliquen a su trabajo.

Más específicamente, la comisión estatal de trabajo ha adoptado reglas que requieren protecciones en los tractores para no voltearse, y medidas para la seguridad en otro equipo agrícola. Estas reglas son iguales a los reglamentos establecidos por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Salud y Seguridad*), y se aplican nada más a las operaciones agrícolas que emplean a más de 10 trabajadores en un año, o que mantienen un campo para trabajos temporales.

ADMINISTRACIÓN: *Compliance Section, Occupational Safety and Health Division, Utah Labor Commission, Salt Lake City, Utah 84114 (801-530-6901).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO (*PROTECCIÓN DE VIDA, SALUD, Y SEGURIDAD*)

CONDICIONES: Los rancheros y otros establecimientos agrícolas que (1) pagaron \$20,000 o más en salarios para trabajo agrícola en un período de 3 meses (un cuarto del calendario) en este año o el año pasado, o (2) emplearon a 10 trabajadores o más en trabajo agrícola por alguna porción de un día en 20 diferentes semanas este año o el año pasado, no deben cometer ninguno de los siguientes actos, los cuales se consideran violaciones de la ley estatal de compensación de trabajo:

- (1) Mantener un lugar de trabajo que no está seguro.
- (2) Exigir — o permitir a propósito — que un empleado esté en un lugar de empleo que no está seguro.
- (3) Dejar de proveer y usar aparatos y salvaguardias de seguridad.
- (4) Dejar de adoptar y usar métodos y procedimientos razonablemente adecuados para dejar seguro el trabajo y el lugar del trabajo.
- (5) Dejar de hacer lo necesario para proteger la vida, salud y seguridad de sus empleados.

Cuando se descubre que una lesión relacionada con el trabajo fue causada por la falta intencionada de cumplir con esta ley o los reglamentos asociados, cualquier compensación monetaria que se le deba a la víctima puede ser aumentada por el 15 por ciento.

ADMINISTRACIÓN: *Industrial Accidents Division, Utah Labor Commission, Salt Lake City, Utah 84114 (801-530-6800; toll-free 800-530-5090).*

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE SEGURIDAD DE EMPLEO

CONDICIONES: Cada ranchero u otro patrón agrícola que pagó \$20,000 o más en salarios agrícolas en cualquier período de 3 meses (un cuarto del calendario) en el presente año o el año pasado, o que ocupó 10 o más campesinos por parte de un día en 20 diferentes semanas este año o el año pasado, tiene que pagar impuestos de desempleo al estado. La agencia estatal le da crédito a cada trabajador por la cantidad de salarios reportados por el patrón.

Un campesino desocupado que ha acumulado los créditos necesarios debido a su trabajo con uno o más de estos patrones, y que satisface las otras condiciones del programa, puede calificar para beneficios de desempleo.

ADMINISTRACIÓN: *Unemployment Insurance Division, Utah Department of Workforce Services, Salt Lake City, Utah 84145 (801-526-9235; toll-free 800-848-0688).* Aplicaciones para beneficios de desempleo se pueden someter en línea, en el sitio jobs.utah.gov/ui/InitialClaims.

● LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO

CONDICIONES: Los rancheros y otros establecimientos agrícolas que (1) pagaron \$20,000 o más en salarios para trabajo agrícola en un período de 3 meses (un cuarto del calendario) en este año o el año pasado, o (2) emplearon a 10 trabajadores o más en trabajo agrícola por alguna porción de un día en 20 diferentes semanas este año o el año pasado, tienen que tener seguro de compensación de trabajo, o proveer pruebas al estado de su habilidad de pagar compensación directamente, en caso de lesión a un empleado en un accidente en el trabajo.

Los campesinos que se lastiman mientras que están trabajando por un patrón de estos, generalmente tienen derecho a tratamientos médicos inmediatos y continuos, cuidado en el hospital, medicinas, y servicios asociados, pagados por el patrón, así como también beneficios en efectivo por incapacidad causada por el accidente.

ADMINISTRACIÓN: *Industrial Accidents Division, Utah Labor Commission, Salt Lake City, Utah 84114 (801-530-6800; toll-free 800-530-5090).* Un trabajador que sea lastimado en un accidente relacionado con el trabajo debe avisarle al patrón prontamente, pero en ningún caso más de 180 días después del accidente.

● LEY DE ENFERMEDAD OCUPACIONAL DE UTAH

CONDICIONES: Los rancheros y otros establecimientos agrícolas que (1) pagaron \$20,000 o más en salarios para trabajo agrícola en un período de 3 meses (un cuarto del calendario) en este año o el año pasado, o (2) emplearon a 10 trabajadores o más en trabajo agrícola por alguna porción de un día en 20 diferentes semanas este año o el año pasado, tienen que pagar compensación y costos médicos relacionados en caso de la incapacidad o fallecimiento de un empleado a causa de una enfermedad ocupacional.

Un patrón puede satisfacer la responsabilidad por estos beneficios al obtener seguro de compensación por enfermedad ocupacional, o proveer pruebas al estado de su habilidad de pagar la compensación directamente.

Los trabajadores agrícolas que sufren una enfermedad causada o agravada por trabajo para un patrón de estos generalmente tienen derecho de compensación semanal por incapacidad, tratamientos médicos, y servicios relacionados, a cargo del patrón.

ADMINISTRACIÓN: *Industrial Accidents Division, Utah Labor Commission, Salt Lake City, Utah 84114 (801-530-6800; toll-free 800-530-5090).*

SUELDOS Y HORAS

● LEY DE SUELDO MÍNIMO DE UTAH

CONDICIONES: Los patrones agrícolas que no usaron más de 500 días-trabajadores de trabajo agrícola en un cuarto del calendario en el año anterior (por ejemplo, 50 trabajadores empleados por 10 días, 20 trabajadores empleados por 25 días, o cualquier otra combinación), por lo general tienen que pagar a sus trabajadores adultos no menos que \$7.25 por cada hora de trabajo.

Sus empleados menores de 18 años de edad deben recibir cuando menos \$4.25 la hora durante los primeros 90 días del trabajo, y \$7.25 a partir de ahí.

Excepciones — El sueldo mínimo estatal *no se aplica* a un campesino que (1) está empleado en la cosecha pizcada a mano, y pagado por contrato en una operación típicamente pagada por contrato en la región local, o (2) estuvo empleado en la agricultura menos de 13 semanas durante el año pasado.

ADMINISTRACIÓN: *Antidiscrimination and Labor Division, Utah Labor Commission, Salt Lake City, Utah 84114 (801-530-6801; toll-free 800-222-1238).*

● LEY DE IMPUESTOS DE INGRESO INDIVIDUAL (*RETENCIÓN DE IMPUESTOS*)

CONDICIONES: Un patrón agrícola que paga \$2,500 o más en salarios totales para trabajo agrícola durante el año, tiene que quitar impuestos federales de ingreso de los salarios de sus empleados agrícolas. En esos casos, el patrón también tiene que quitar impuestos de ingreso *estatales*.

Por otro lado, un patrón que paga menos que \$2,500 durante el año en salarios agrícolas totales, pero que paga \$150 o más en salarios a un trabajador individual ese año, tiene que retener impuestos federales de los salarios de ese trabajador, y por lo mismo estaría obligado a retener impuestos de ingreso *estatales* también.

No más tarde que el 31 de enero del año que sigue, el patrón tiene que darle al empleado un comprobante que enseña la cantidad total de los salarios pagados durante el año, y la cantidad total de los impuestos quitados de su salario.

ADMINISTRACIÓN: *Utah State Tax Commission, Salt Lake City, Utah 84134 (801-297-2200; toll-free 800-662-4335).*

NOTA ESPECIAL: Aun cuando un patrón agrícola no tiene que quitar impuestos estatales del pago de un empleado, puede ser que el trabajador tenga que mandar un reporte de impuestos al estado, y que deba impuestos al fin del año, dependiendo del ingreso total y otras circunstancias.

TRABAJO DE MENORES

● LEYES DE TRABAJO DE MENORES

CONDICIONES: Por lo general, un muchacho menor de 16 años no puede trabajar en ninguna ocupación durante las horas escolares. Además, ningún muchacho bajo la edad de 16 puede trabajar antes o después de la escuela en exceso de 4 horas por día, ni antes de las 5:00 a.m. o después de las 9:30 p.m., excepto en los días antes de días cuando no hay escuela.

No se permite a ningún momento que una persona menor de 16 años trabaje más de 8 horas en un período de 24 horas, o más de 40 horas en una semana.

Por lo regular, nadie bajo la edad de 18 años puede ser empleado, o permitido a que trabaje, en una ocupación que sea clasificada peligrosa por el Departamento de Trabajo de los EE.UU. bajo ley federal (*vea el resumen, EE.UU. — Trabajo de Menores*).

ADMINISTRACIÓN: *Antidiscrimination and Labor Division, Utah Labor Commission, Salt Lake City, Utah 84114 (801-530-6801; toll-free 800-222-1238).*

● LEY DE ASISTENCIA OBLIGATORIA

CONDICIONES: Se requiere que cada persona que tenga control de un niño entre 6 y 18 años de edad, mande el niño a una escuela pública o privada — o pedir una exención permitiendo que el niño sea educado en casa — durante el año escolar del distrito donde vive el niño.

Entre otras excepciones, un consejo escolar local puede parcialmente exentar de este requisito el padre, madre o guardián de un joven mayor de 16 años que ha acabado el grado 8, para dejar que el joven entre empleo o asistir a una escuela vocacional, mientras que asiste a la escuela de tiempo parcial.

ADMINISTRACIÓN: Esta ley se hace cumplir por los consejos escolares locales.

VIVIENDA

● CÓDIGO DE SALUD DE UTAH (REGLAS MÍNIMAS DE SANIDAD)

CONDICIONES: Cualquier edificio, tienda (carpa), u otra estructura que se usa como vivienda para grupos de trabajadores migrantes, tiene que ser construida y mantenida de acuerdo con normas estatales detalladas, las cuales están incluidas en las reglas del departamento estatal de salud. Entre otros factores que se toman en cuenta en la determinación si una vivienda de estas satisface las normas, son estos:

- El sitio del campo
- La calidad y mantenimiento de las estructuras
- La provisión de agua
- El sistema para la eliminación de aguas negras
- La plomería
- Las facilidades sanitarias (excusados y baños)
- Las facilidades de lavandería
- El espacio y equipo para dormir
- Las facilidades para cocinar y comer
- El equipo para la eliminación de basura

ADMINISTRACIÓN: Estas reglas se hacen cumplir por los departamentos locales de salud.

Asistencia técnica de cumplimiento se puede proveer por el *Bureau of Epidemiology, Division of Disease Control and Prevention, Utah Department of Health, Salt Lake City, Utah 84114 (801-538-6191).*

Vermont

DERECHOS CIVILES

● LEY DE PRÁCTICAS JUSTAS EN EL EMPLEO

CONDICIONES: Con excepciones limitadas, es ilegal en Vermont que un patrón discrimine en contra de un empleado o aplicante para trabajo por razón de su raza, color, religión, ascendencia, origen nacional, sexo, orientación sexual, identidad de género, lugar de nacimiento, o edad (18 años o mayor), o que discrimine en contra de un individuo calificado que está incapacitado.

De igual manera, se prohíbe que los patrones desparramen cualquier anuncio de trabajo que indique una preferencia o discriminación a base de raza, color, religión, ascendencia, origen nacional, sexo, orientación sexual, identidad de género, lugar de nacimiento, edad, o condición de incapacidad.

ADMINISTRACIÓN: *Civil Rights Unit, Vermont Attorney General's Office, Montpelier, Vermont 05609 (802-828-3657, toll-free 888-745-9195).*

En vez de someter una queja con esta oficina, un trabajador afectado por una violación de esta ley puede sentar una demanda en la corte superior, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Quejas sobre represalia se deben reportar a la oficina del Procurador General del estado.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY DE CONTROL DE PESTICIDAS

CONDICIONES: Los productores agrícolas que usan o supervisan el uso de pesticidas de uso restringido en sus cosechas tienen que obtener del estado un certificado de aplicador privado. Un certificado de estos no se puede conceder, a no ser que el solicitante pase un examen escrito que muestre su competencia en el manejo seguro de pesticidas restringidos.

Igualmente, una persona que cobra una cuota para aplicar cualquier tipo de pesticidas tiene que tener un certificado de aplicador comercial, lo cual requiere que el solicitante pase exámenes escritos, relacionados específicamente con la categoría de servicios que el solicitante va a estar ofreciendo.

Entre otros requisitos y restricciones, las áreas donde se guardan pesticidas no deben estar accesibles a personas desautorizadas o a vida salvaje. Pesticidas sobrantes y envases de pesticidas tienen que ser eliminados de acuerdo con las instrucciones en la etiqueta del producto.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticide Management Section, Vermont Agency of Agriculture, Food and Markets, Montpelier, Vermont 05620 (802-828-2431).*

● LEY DE CONTROL DE PESTICIDAS (APLICADORES AÉREOS)

CONDICIONES: Los individuos que aplican pesticidas de cualquier clase con un avión o un helicóptero tienen que ser certificados como operadores aéreos y obtener certificación en la categoría de actividad particular que esperan hacer, la cual puede incluir la agricultura.

Para calificar para certificación, el aplicante tiene que pasar ciertos exámenes prescritos, para asegurar su habilidad y conocimiento acerca de la aplicación de pesticidas desde el aire. Entre los temas tratados en los exámenes son el tiempo, el desvío de pesticidas, el calibrado del equipo aéreo, los procedimientos para la carga de pesticidas, y la rotulación de los productos.

Antes de rociar pesticidas en productos agrícolas, los aplicadores aéreos tienen que obtener un permiso anual.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticide Management Section, Vermont Agency of Agriculture, Food and Markets, Montpelier, Vermont 05620 (802-828-2431).*

● LEYES AERONÁUTICAS ESTATALES (OPERACIÓN DE AERONAVES)

CONDICIONES: Cuando menos 10 días antes de hacer un vuelo con el propósito de rociar pesticidas desde el aire, el dueño del avión o helicóptero que se va a usar tiene que aplicar al estado para autorización de hacerlo. El permiso para conducir operaciones aéreas con pesticidas tiene que renovarse cada año.

Se requiere también que el aplicador tenga una licencia válida de operador o aplicador de pesticidas, otorgada por el departamento estatal de agricultura para la clase apropiada de aplicación que se va a hacer.

ADMINISTRACIÓN: *Aviation Section, Operations Division, Vermont Agency of Transportation, Montpelier, Vermont 05633 (802-828-2723).*

La agencia que se encarga de las licencias para aplicadores de pesticidas en el estado es la *Pesticide Management Section, Vermont Agency of Agriculture, Food and Markets, Montpelier, Vermont 05620 (802-828-3475).*

● LEYES DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL (*COMUNICACIÓN DE RIESGOS*)

CONDICIONES: Bajo la autoridad de las leyes estatales sobre la seguridad y salud ocupacional, el comisionado estatal de trabajo ha adoptado reglas que requieren que los patrones le den información a los trabajadores acerca de los productos químicos peligrosos que encuentran en el trabajo. Estas reglas son iguales a las de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*), y se aplican nada más a las operaciones agrícolas que emplean a más de 10 trabajadores en un año, o que mantienen un campo para trabajos temporales.

ADMINISTRACIÓN: *Vermont Occupational Safety and Health Administration (VOSHA), Vermont Department of Labor, Montpelier, Vermont 05601 (802-828-5084).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Un trabajador que se ha sometido a represalia puede someter una queja de discriminación al Departamento de Trabajo de Vermont a cualquier momento dentro de 30 días después de la violación. Como una alternativa, el trabajador puede demandarle al patrón en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEYES DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL (*AMONIA ANHIDRA*)

CONDICIONES: Bajo las leyes estatales de seguridad y salud ocupacional, el comisionado estatal de trabajo ha adoptado reglamentos para el almacenamiento y uso de amonía anhidra, la cual se usa como fertilizante (o sea, embono) en la agricultura. Los reglamentos de seguridad sobre la amonía son iguales a los de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*), y se aplican nada más a las operaciones agrícolas que emplean a más de 10 trabajadores en un año, o que mantienen un campo para trabajos temporales.

ADMINISTRACIÓN: *Vermont Occupational Safety and Health Administration (VOSHA), Vermont Department of Labor, Montpelier, Vermont 05601 (802-828-5084).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Un trabajador que se ha sometido a represalia puede someter una queja de discriminación al Departamento de Trabajo de Vermont a cualquier momento dentro de 30 días después de la violación. Como una alternativa, el trabajador puede demandarle al patrón en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

SALUD Y SEGURIDAD

● LEYES DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

CONDICIONES: Por lo general, los rancheros y los demás patrones tienen que proteger a los trabajadores contra peligros en el trabajo que pueden resultar en la muerte o en grave daño, y cumplir con todos los reglamentos estatales sobre la seguridad y salud que apliquen a su trabajo.

Más específicamente, el comisionado estatal de trabajo ha adoptado reglas que requieren protecciones en los tractores para no voltearse, y medidas para la seguridad en otro equipo agrícola. Estas reglas son iguales a los reglamentos establecidos por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Salud y Seguridad*), y se aplican nada más a las operaciones agrícolas que emplean a más de 10 trabajadores en un año, o que mantienen un campo para trabajos temporales.

ADMINISTRACIÓN: *Vermont Occupational Safety and Health Administration (VOSHA), Vermont Department of Labor, Montpelier, Vermont 05601 (802-828-5084).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Un trabajador que se ha sometido a represalia puede someter una queja de discriminación al Departamento de Trabajo de Vermont a cualquier momento dentro de 30 días después de la violación. Como una alternativa, el trabajador puede demandarle al patrón en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEYES DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL (*SANIDAD EN LA LABOR*)

CONDICIONES: Bajo las leyes estatales sobre la seguridad y salud ocupacional, el comisionado estatal de trabajo ha adoptado reglamentos que requieren que ciertos patrones agrícolas provean a los trabajadores, agua para tomar, excusados y lavamanos en la labor. Estos reglamentos son iguales a los de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Salud y Seguridad*), y se aplican nada más a los patrones agrícolas que tienen más de 10 trabajadores en el campo en cualquier día.

ADMINISTRACIÓN: *Vermont Occupational Safety and Health Administration (VOSHA), Vermont Department of Labor, Montpelier, Vermont 05601 (802-828-5084).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Un trabajador que se ha sometido a represalia puede someter una queja de discriminación al Departamento de Trabajo de Vermont a cualquier momento dentro de 30 días después de la violación. Como una alternativa, el trabajador puede demandarle al patrón en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE COMPENSACIÓN DE DESEMPLEO

CONDICIONES: Por lo general, cada rancho u otro patrón agrícola que, en este año o en el año pasado, pagó \$20,000 o más en salarios agrícolas en un período de 3 meses (un cuarto del calendario), u ocupó 10 o más trabajadores agrícolas en cada una de 20 diferentes semanas, tiene que pagar impuestos estatales de seguro de desempleo. La agencia estatal que administra el programa de desempleo le da crédito a cada trabajador por la cantidad de sueldos reportados por el patrón.

Los campesinos que no tienen trabajo pueden calificar para beneficios de desempleo si han acumulado los créditos necesarios por haber trabajado para uno o más de estos patrones, y si satisfacen los demás requisitos de elegibilidad.

ADMINISTRACIÓN: *Unemployment Insurance Division, Vermont Department of Labor, Montpelier, Vermont 05601 (802-828-4333).* Los trabajadores que se encuentran temporalmente sin trabajo, y que creen que califican para beneficios, pueden hacer una aplicación por teléfono, al 877-214-3330 (sin costo), o en línea, en el sitio uipublic01.labor.vermont.gov.

● LEY DE RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR Y COMPENSACIÓN DEL TRABAJADOR

CONDICIONES: Se requiere que cada rancho u otro patrón agrícola que paga \$10,000 o más en salarios durante el año, tenga seguro de compensación de trabajo o suficientes recursos financieros para pagar compensación directamente en caso de lesión de un empleado en el trabajo.

Un trabajador que hace servicios agrícolas para un patrón de estos, y que se lastima en un accidente conectado con el trabajo, tiene derecho a cuidado médico inmediato, servicios de hospital, y provisiones relacionadas, así como beneficios regulares en efectivo por incapacidad que resulte del accidente. Si el accidente resulta en la muerte, los beneficios se le pagan a los dependientes del trabajador.

ADMINISTRACIÓN: *Workers' Compensation Division, Vermont Department of Labor, Montpelier, Vermont 05601 (802-828-2286).* Un trabajador que se lastima en el trabajo tiene que avisarle al patrón sobre el accidente prontamente. En general, un reclamo para compensación no es válido a no ser que sea sometido al patrón dentro de 6 meses después del daño o la muerte del trabajador.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar o discriminar en contra de un empleado sólo porque el empleado haya sometido un reclamo para compensación de trabajo. También es ilegal que un patrón rehuse a ocupar a un aplicante para trabajo porque el aplicante haya registrado un reclamo en el pasado. Cualquier acto de venganza o discriminación de este tipo debe reportarse al *Vermont Attorney General's Office, Montpelier, Vermont 05609 (802-828-3171).*

SUELDOS Y HORAS

● LEY DE PAGO DE SALARIOS

CONDICIONES:

Días y Períodos de Pago — Los trabajadores deben recibir sus salarios cada semana, a no ser que el patrón les dé aviso escrito de su intención de pagar cada 2 semanas o 2 veces por mes. En cualquier caso, no más que 6 días pueden pasar entre el fin del período de pago y la fecha correspondiente en que se pagan los salarios.

Pago Final — Un trabajador que voluntariamente deja su trabajo debe recibir pago final en el próximo día regular de pago (o el siguiente viernes, si no hay un día regular de pago). Un empleado que sea desocupado o suspendido tiene que ser pagado por completo dentro de 72 horas después del despido.

Método de Pago — Bajo la mayoría de las circunstancias, no se pueden pagar los salarios en otra forma que (1) moneda legal, (2) con cheques, (3) por depósito directo a un banco u otra institución financiera, o (4) por crédito a una cuenta de tarjeta de pago, en un banco asegurado por el gobierno federal u otra institución financiera.

Tarjetas de pago se pueden usar para el pago de salarios únicamente si el trabajador está de acuerdo. La cuenta de tarjeta tiene que permitir que el trabajador saque fondos 3 veces en cada período sin costo; uno de esos retiros puede ser para todo el balance. Ninguno de los costos de la cuenta que le caen al patrón puede ser pasado al trabajador.

El pago de salarios por medio de vachas, cupones, órdenes de tienda, u otros medios que no sean dinero, generalmente es prohibido.

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Program, Vermont Department of Labor, Montpelier, Vermont 05601 (802-828-4204)*. Un trabajador que no ha recibido pago completo puede someter una queja al Departamento.

En vez de registrar un reclamo con esta agencia, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para recoger salarios no pagados, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Es contra la ley que un patrón desocupe o de otro modo tome venganza en contra de un trabajador, sólo porque (1) el trabajador sometió una queja relacionada con una violación de esta ley, (2) el trabajador ha cooperado con el departamento estatal de trabajo en una investigación de una violación, o (3) el patrón cree que el trabajador va a someter una queja o cooperar en una investigación de este tipo. Un trabajador que se ha sometido a un acto de represalia puede tomar acción en la corte civil para reclamar el daño legal, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEY DE IMPUESTOS DE INGRESO (RETENCIÓN DE IMPUESTOS EN LA FUENTE)

CONDICIONES: Un patrón agrícola que paga \$2,500 o más en salarios totales para trabajo agrícola durante el año, tiene que quitar impuestos federales de ingreso de los salarios de sus empleados agrícolas. En esos casos, el patrón también tiene que quitar impuestos de ingreso *estatales*.

Asimismo, un patrón que paga menos que \$2,500 durante el año en salarios agrícolas totales, pero que paga \$150 o más en salarios a un trabajador individual ese año, tiene que retener impuestos federales de los salarios de ese trabajador, y por lo mismo estaría obligado a retener impuestos de ingreso *estatales* también.

ADMINISTRACIÓN: *Compliance Division, Vermont Department of Taxes, Montpelier, Vermont 05633 (802-828-2865; toll-free 866-828-2865)*.

NOTA ESPECIAL: Aun cuando un patrón agrícola no tiene que quitar impuestos estatales del pago de un empleado, puede ser que el trabajador tenga que mandar un reporte de impuestos al estado, y que deba impuestos al fin del año, dependiendo del ingreso total y otras circunstancias.

TRABAJO DE MENORES

● LEYES DE TRABAJO DE MENORES

CONDICIONES:

Restricciones de Edad —

Menores Bajo 12 Años — Con el permiso de sus padres, los niños bajo la edad de 12 años pueden trabajar en trabajos no peligrosos fuera de las horas escolares, en cualquier rancho o granja donde ninguno de los trabajadores tiene derecho al sueldo mínimo federal (*vea el resumen, EE.UU. — Sueldos y Horas*).

Menores de 12 y 13 Años — Durante las vacaciones de la escuela, y antes y después de la escuela en los días escolares, muchachos de 12 y 13 años de edad pueden trabajar en actividades agrícolas que no sean peligrosas, siempre que tengan permiso escrito de su padre, madre o guardián, y que estén trabajando en el mismo rancho o granja que su padre, madre o guardián.

Menores de 14 Años y Mayor — Aparte de los límites y requisitos discutidos abajo, por lo general no hay restricciones sobre el empleo de trabajadores 14 años de edad y mayor, en actividades agrícolas que no sean peligrosas.

Horas de Trabajo — Ningún muchacho menor de 14 años de edad puede ser empleado en ninguna ocupación durante las horas de la escuela. Ningún muchacho menor de 16 puede ser empleado por más de 8 horas en un día o más de 40 horas en una semana.

Certificados de Empleo — Se prohíbe que un patrón ocupe a ningún menor bajo la edad de 16 durante las horas escolares, a no ser que el menor tenga un certificado otorgado por el estado que autorice el empleo. Entrega de un certificado al menor depende de su estado académico en la escuela, pruebas de su edad, y la declaración de un médico acerca de su condición física.

Ocupaciones Peligrosas — Entre las varias actividades calificadas como peligrosas, y por lo mismo *cerradas* a los chicos bajo 16 años de edad, son (1) la operación de un tractor de más de 20 caballos de fuerza, (2) la operación o ayuda en la operación de maquinaria motorizada de cosecha, (3) trabajo en una escalera a una altura de más de 20 pies, y (4) la operación de un vehículo transportando pasajeros.

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Program, Vermont Department of Labor, Montpelier, Vermont 05601 (802-828-4204).*

● LEY DE ASISTENCIA OBLIGATORIA

CONDICIONES: Con pocas excepciones, cada persona que tiene control de un niño entre 6 y 16 años de edad tiene que asegurar que el niño asista a una escuela pública — o una escuela independiente aprobada, un programa educativo aprobado, o un programa de estudio en el hogar — por todos los días en que la escuela o programa esté en operación.

ADMINISTRACIÓN: Esta ley se hace cumplir por los consejos escolares locales, y por la policía local.

VIVIENDA

● LEYES DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL (CAMPOS DE TRABAJO TEMPORAL)

CONDICIONES: Bajo la autoridad de las leyes estatales sobre la seguridad y salud ocupacional, el comisionado estatal de trabajo ha adoptado reglas para los campos de trabajo temporal provistos por los patrones para el uso de sus trabajadores. Estas reglas son iguales a las de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Vivienda*), y se aplican a todos los rancheros y otros patrones agrícolas que tienen viviendas para los trabajadores.

ADMINISTRACIÓN: *Vermont Occupational Safety and Health Administration (VOSHA), Vermont Department of Labor, Montpelier, Vermont 05601 (802-828-5084).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Un trabajador que se ha sometido a represalia puede someter una queja de discriminación al Departamento de Trabajo de Vermont a cualquier momento dentro de 30 días después de la violación. Como una alternativa, el trabajador puede demandarle al patrón en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

Virginia

DERECHOS CIVILES

● LEY DE DERECHOS HUMANOS DE VIRGINIA

CONDICIONES: Con excepciones limitadas, un patrón con más de 5 pero menos de 15 empleados no puede desocupar a un trabajador a causa de su raza, color, religión, origen nacional, sexo, embarazo, parto, o condiciones médicas relacionadas (incluyendo amamantamiento).

Asimismo, ningún patrón con más de 5 pero menos de 15 empleados puede desocupar a un trabajador sólo porque el trabajador tiene 40 años de edad o más.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Human Rights and Fair Housing, Virginia Office of the Attorney General, Richmond, Virginia 23219 (804-225-2292).*

En el caso de un trabajador que ha sido despedido en violación de esta ley, en vez de someter una queja a la División de Derechos Humanos, el trabajador puede tomar acción legal en contra del patrón directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Sin embargo, acción legal tiene que ser comenzada no más tarde que 300 días después del despido. Si el trabajador sometió la queja con la División primero, una demanda privada generalmente tiene que ser registrada no más tarde que 90 días después de que la División hace una decisión final en el caso.

● LEY DE PAGO PAREJO

CONDICIONES: Por lo general, es ilegal que un patrón pague salarios a un trabajador a un sueldo que sea menos que el sueldo que el patrón le paga a trabajadores del otro sexo para trabajo igual, en tareas que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad, y que se hacen bajo condiciones parecidas.

Excepción — Esta ley no se aplica a las operaciones agrícolas que caen bajo la ley federal de pago parejo (vea el resumen, EE.UU. — *Derechos Civiles*).

ADMINISTRACIÓN: *Labor and Employment Law Division, Virginia Department of Labor and Industry, Richmond, Virginia 23219 (804-371-3104).* La División puede investigar quejas bajo esta ley, pero no tiene autoridad de ordenar que un patrón cumpla con la ley cuando se halla una violación.

Si una queja a la agencia estatal no resuelve el problema, un trabajador que no ha recibido pago completo a causa de discriminación ilegal por sexo puede demandarle al patrón directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Una demanda de este tipo ordinariamente no puede ser comenzada más tarde que 2 años después de que el pago se quedó pendiente.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY DE CONTROL DE PESTICIDAS DE VIRGINIA

CONDICIONES:

Certificación de Aplicadores — Todos los aplicadores comerciales de pesticidas, así como los que usan pesticidas de uso restringido en la agricultura, tienen que ser certificados por el estado como competentes de utilizar estos productos en una manera segura y eficaz. Entre otras condiciones, se requiere que los aplicadores comerciales (1) satisfagan ciertas calificaciones mínimas sobre educación o experiencia, (2) completen un curso de entrenamiento aprobado por el estado, y (3) pasen un examen escrito.

Dentro de 90 días después de solicitar la certificación, los aplicadores privados tienen que tomar un examen por cada tipo de aplicación que planean hacer.

Responsabilidad Financiera — Cada negocio envuelto en la aplicación de pesticidas (lo cual puede incluir a los individuos que aplican pesticidas) tiene que obtener una fianza o una póliza de seguro de responsabilidad, que proteja a las personas que sufran daño debido al mal uso de los pesticidas. La fianza o el seguro debe proveer cobertura mínima de \$100,000 para daño a propiedad, \$100,000 para daño personal o la muerte de una persona, y \$300,000 por incidente.

Actos Prohibidos — Cada uno de los siguientes actos, entre otros, es contra la ley y justificación para rechazo, suspensión o revocación de la licencia y certificación del aplicador:

- (1) Usar o desechar un pesticida en contra de las instrucciones o restricciones en la etiqueta del producto.
- (2) Aplicar pesticidas en una manera descuidada.
- (3) Dejar de o rehusar a mantener registros o hacer reportes cuando se le requiere.
- (4) Usar un pesticida restringido sin certificación, o sin la supervisión directa de un aplicador certificado.

ADMINISTRACIÓN: *Office of Pesticide Services, Virginia Department of Agriculture and Consumer Services, Richmond, Virginia 23218 (804-786-3798; 804-371-6560).* Una persona reclamando por daños de una aplicación de pesticidas restringidos, debe someter un reporte escrito del incidente al Departamento.

● LEYES DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL (COMUNICACIÓN DE RIESGOS)

CONDICIONES: Bajo la autoridad de estas leyes, el consejo estatal de los códigos de seguridad y salud ha adoptado reglas que requieren que los patrones le den información a los trabajadores acerca de los productos químicos peligrosos que encuentran en el trabajo. Estas reglas son iguales a las de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*), y se aplican nada más a las operaciones agrícolas que emplean a más de 10 trabajadores en un año, o que mantienen un campo para trabajos temporales.

ADMINISTRACIÓN: *Occupational Safety and Health Compliance, Virginia Department of Labor and Industry, Richmond, Virginia 23219 (804-786-7776).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo estas leyes. Dentro de 60 días después de un acto de represalia, el trabajador puede someter una queja a la agencia estatal de cumplimiento, que tiene autoridad de sentar una demanda en la corte para compensación.

Si la agencia rehusa a ponerle cargos en contra de la persona responsable, el trabajador tiene derecho de demandar a la persona directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEYES DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL (AMONIA ANHIDRA)

CONDICIONES: Bajo la autoridad de estas leyes, el consejo estatal de los códigos de seguridad y salud ha adoptado reglamentos para el almacenamiento y uso de amonia anhidra, la cual se usa como fertilizante (o sea, embono) en la agricultura. Los reglamentos de seguridad sobre la amonia son iguales a los de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*), y se aplican nada más a las operaciones agrícolas que emplean a más de 10 trabajadores en un año, o que mantienen un campo para trabajos temporales.

ADMINISTRACIÓN: *Occupational Safety and Health Compliance, Virginia Department of Labor and Industry, Richmond, Virginia 23219 (804-786-7776).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo estas leyes. Dentro de 60 días después de un acto de represalia, el trabajador puede someter una queja a la agencia estatal de cumplimiento, que tiene autoridad de sentar una demanda en la corte para compensación.

Si la agencia rehusa a ponerle cargos en contra de la persona responsable, el trabajador tiene derecho de demandar a la persona directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

SALUD Y SEGURIDAD

● LEYES DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

CONDICIONES: Por lo general, los rancheros y los demás patrones tienen que proteger a los trabajadores contra peligros en el trabajo que pueden resultar en la muerte o en grave daño, y cumplir con todos los reglamentos estatales sobre la seguridad y salud que apliquen a su trabajo.

Más específicamente, el consejo estatal de los códigos de seguridad y salud ha adoptado reglas que requieren protecciones en los tractores para no voltearse, y medidas para la seguridad en otro equipo agrícola. Estas reglas son iguales a los reglamentos establecidos por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Salud y Seguridad*), y se aplican nada más a las operaciones agrícolas que emplean a más de 10 trabajadores en un año, o que mantienen un campo para trabajos temporales.

ADMINISTRACIÓN: *Occupational Safety and Health Compliance, Virginia Department of Labor and Industry, Richmond, Virginia 23219 (804-786-7776).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo estas leyes. Dentro de 60 días después de un acto de represalia, el trabajador puede someter una queja a la agencia estatal de cumplimiento, que tiene autoridad de sentar una demanda en la corte para compensación.

Si la agencia rehusa a ponerle cargos en contra de la persona responsable, el trabajador tiene derecho de demandar a la persona directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEYES DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL (*SANIDAD EN LA LABOR*)

CONDICIONES: Bajo la autoridad de estas leyes, el consejo estatal de los códigos de seguridad y salud ha adoptado reglamentos que requieren que ciertos patrones agrícolas provean a los trabajadores, agua para tomar, excusados y lavamanos en la labor. Estos reglamentos son casi iguales a los de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Salud y Seguridad*).

Aparte del requisito sobre agua, las reglas estatales se aplican nada más a los patrones agrícolas que tienen más de 10 trabajadores en el campo en cualquier día. Todos los patrones agrícolas tienen que proveer agua para tomar a sus trabajadores en la labor, sin considerar el número.

ADMINISTRACIÓN: *Occupational Safety and Health Compliance, Virginia Department of Labor and Industry, Richmond, Virginia 23219 (804-786-7776)*.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo estas leyes. Dentro de 60 días después de un acto de represalia, el trabajador puede someter una queja a la agencia estatal de cumplimiento, que tiene autoridad de sentar una demanda en la corte para compensación.

Si la agencia rehusa a ponerle cargos en contra de la persona responsable, el trabajador tiene derecho de demandar a la persona directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE COMPENSACIÓN DE DESEMPLEO DE VIRGINIA

CONDICIONES: Los rancheros y otros patrones agrícolas tienen que pagar impuestos estatales de seguro de desempleo si, en este año o en el año pasado, pagaron \$20,000 o más en salarios agrícolas en un período de 3 meses (un cuarto del calendario), u ocuparon a 10 o más trabajadores agrícolas en cada una de 20 diferentes semanas. La agencia estatal que administra el programa de desempleo le da crédito a cada trabajador por la cantidad de sueldos reportados por el patrón.

Los campesinos que no tienen trabajo pueden calificar para beneficios de desempleo si han acumulado los créditos necesarios por haber trabajado para uno o más de estos patrones, y si satisfacen los demás requisitos de elegibilidad. Al presente, los beneficios varían de \$60 a \$378 por semana, dependiendo de los salarios pasadas del trabajador.

ADMINISTRACIÓN: *Unemployment Compensation Division, Virginia Employment Commission, Richmond, Virginia 23219 (804-786-3061)*. Aplicaciones para beneficios de desempleo se pueden hacer por teléfono, al 866-832-2363 (sin costo), o en línea, en www.vec.virginia.gov/unemployed/online-services/apply-for-unemployment-benefits.

● LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO DE VIRGINIA

CONDICIONES: Los rancheros y otros establecimientos agrícolas que regularmente emplean a 3 o más trabajadores de tiempo completo son legalmente responsables de pagar el costo de tratamientos médicos y gastos relacionados cuando cualquiera de sus empleados se lastime en un accidente en el trabajo, y de pagar beneficios en efectivo al trabajador o a sus dependientes cuando el daño resulta en la incapacidad o muerte. La mayoría de los patrones satisfacen esta obligación al comprar seguro de compensación de trabajo.

ADMINISTRACIÓN: *Virginia Workers' Compensation Commission, Richmond, Virginia 23220 (toll-free 877-664-2566)*. Un trabajador que se lastima en el trabajo debe avisarle al patrón tan pronto que sea posible. Un reclamo para compensación de trabajo normalmente no será aceptado a no ser que sea sometido a la Comisión dentro de 2 años después del accidente.

NOTA ESPECIAL: Se prohíbe que un patrón desocupe a un empleado, sólo porque el empleado ha sometido — o tiene planes de someter — un reclamo para compensación de trabajo, o porque el empleado ha testificado — o va a testificar — en una audiencia relacionada con compensación de trabajo.

Un trabajador que ha estado sometido a represalia puede tomar acción legal en la corte civil en contra del patrón para daños, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

SUELDOS Y HORAS

● LEY DE PAGO DE SALARIOS

CONDICIONES:

Períodos de Pago — Los patrones tienen que establecer períodos regulares de pago. Por lo general, los patrones deben pagar a los trabajadores que trabajan por un salario fijo cuando menos una vez por mes, y a los que trabajan por horas cuando menos 2 veces por mes o cada 2 semanas.

Pago Final — Al fin del empleo, un trabajador tiene derecho a pago final no más tarde que en la fecha que hubiera recibido su pago si no se hubiera terminado el trabajo.

Método de Pago — No se permite que los patrones paguen salarios en una forma que no sea (1) en moneda legal de los EE.UU., (2) con cheques que se pueden cambiar por moneda legal, sin descuento y a presentación, (3) por transferencia electrónica, en moneda legal de EE.UU., a una cuenta de un banco seleccionado por el trabajador, o (4) por crédito a una tarjeta prepagada de débito, o una cuenta de tarjeta de la cual el trabajador puede quitar o transferir fondos.

Rebajas de Pago — Aparte de los impuestos de empleo y otras rebajas legales, es contra la ley que un patrón detenga cualquier parte de los salarios de un trabajador sin la autorización firmada del trabajador. Además, los patrones no pueden exigir que un trabajador firme ningún contrato o acuerdo que requiere que el trabajador entregue cualquier parte de sus salarios como una condición de empleo o continuación de empleo, a no ser que tal arreglo sea permitido por ley.

ADMINISTRACIÓN: *Labor and Employment Law Division, Virginia Department of Labor and Industry, Richmond, Virginia 23219 (804-371-3104).* Un trabajador que no recibe pago completo de acuerdo con esta ley, o que ha sido afectado adversamente por una práctica prohíba bajo esta ley, puede someter una queja al Departamento.

● LEY DE RETENCIÓN DE IMPUESTOS DE INGRESO

CONDICIONES: Un patrón agrícola que paga \$2,500 o más en salarios totales para trabajo agrícola durante el año, tiene que quitar impuestos federales de ingreso de los salarios de sus empleados agrícolas. En esos casos, el patrón también tiene que quitar impuestos de ingreso *estatales*.

Por otro lado, un patrón que paga menos que \$2,500 durante el año en salarios agrícolas totales, pero que paga \$150 o más en salarios a un trabajador individual ese año, tiene que retener impuestos federales de los salarios de ese trabajador, y por lo mismo estaría obligado a retener impuestos de ingreso *estatales* también.

No más tarde que el 31 de enero del año que sigue, el patrón tiene que darle al empleado un comprobante que enseña (1) el nombre del patrón, (2) el nombre y el número de Seguro Social del trabajador, (3) la cantidad total de los salarios pagados durante el año, y (4) la cantidad total de los impuestos quitados de su salario.

ADMINISTRACIÓN: *Virginia Department of Taxation, Richmond, Virginia 23218 (804-367-8037).*

NOTA ESPECIAL: Aun cuando un patrón agrícola no tiene que quitar impuestos estatales del pago de un empleado, puede ser que el trabajador tenga que mandar un reporte de impuestos al estado, y que deba impuestos al fin del año, dependiendo del ingreso total y otras circunstancias.

TRABAJO DE MENORES

● LEY DE TRABAJO DE MENORES

CONDICIONES:

Edad Mínima — Menores hasta de 12 años de edad pueden ser empleados en los ranchos y huertos de Virginia sin otras restricciones, siempre y cuando el trabajo (1) no sea calificado peligroso, (2) ocurra fuera de las horas de la escuela, y (3) sea con el permiso del padre, madre o guardián del menor.

Períodos de Comer — Ningún menor puede trabajar, o ser permitido a que trabaje, por más de 5 horas consecutivas sin una pausa de cuando menos 30 minutos para comer.

Ocupaciones Peligrosas — Ningún muchacho menor de 16 años de edad puede ser empleado en una ocupación declarada peligrosa por el comisionado estatal de trabajo. Entre las ocupaciones prohibidas en la agricultura son (1) la operación de un tractor de más de 20 caballos de fuerza, (2) operación o ayuda en la operación de maquinaria motorizada de cosecha, (3)

trabajo en una escalera a una altura de más de 20 pies, (4) trabajo dentro de un elevador o silo de grano, (5) operación de un vehículo motorizado transportando a pasajeros, y (6) manejo o aplicación de pesticidas, amonía anhídrica u otros productos químicos agrícolas.

ADMINISTRACIÓN: *Labor and Employment Law Division, Virginia Department of Labor and Industry, Richmond, Virginia 23219 (804-371-3104).*

● LEY DE ASISTENCIA ESCOLAR OBLIGATORIA

CONDICIONES: Por lo general, cada padre, madre u otra persona en control de un niño que ha cumplido los 5 años de edad para el 30 de septiembre de un año escolar, pero que no ha cumplido los 18 años, tiene que mandar el niño a una escuela pública, privada, sectaria o parroquial — o asegurar que el niño sea educado privadamente — durante toda la temporada que las escuelas públicas están en sesión, y por la misma cantidad de días y horas.

Sin embargo, los padres de un niño que tiene 5 años para el 30 de septiembre pueden ser eximidos de este requisito si avisan al consejo escolar local de que no quieren que el niño asista a la escuela hasta el año siguiente.

ADMINISTRACIÓN: Esta ley se hace cumplir localmente por los oficiales de asistencia escolar designados para ese propósito por los consejos escolares locales.

VIVIENDA

● LEYES DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL (*CAMPOS DE TRABAJO TEMPORAL*)

CONDICIONES: Bajo la autoridad de estas leyes, el consejo estatal de los códigos de seguridad y salud ha adoptado reglas para los campos de trabajo temporal provistos por los patrones para el uso de sus trabajadores. Estas reglas son iguales a las de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Vivienda*), y se aplican a todos los rancheros y otros patrones agrícolas que tienen viviendas para los trabajadores.

ADMINISTRACIÓN: *Occupational Safety and Health Compliance, Virginia Department of Labor and Industry, Richmond, Virginia 23219 (804-786-7776).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo estas leyes. Dentro de 60 días después de un acto de represalia, el trabajador puede someter una queja a la agencia estatal de cumplimiento, que tiene autoridad de sentar una demanda en la corte para compensación.

Si la agencia rehusa a ponerle cargos en contra de la persona responsable, el trabajador tiene derecho de demandar a la persona directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEY DE CAMPOS PARA TRABAJADORES MIGRANTES

CONDICIONES: Esta ley controla la operación de los campos para trabajadores migrantes en Virginia, es decir (en breve), uno o más estructuras, vehículos u otras facilidades que se usan como alojamiento para uno o más individuos, a lo menos uno de los cuales es un trabajador migrante empleado en actividades agrícolas, incluyendo la elaboración relacionada de comestibles.

Permisos — Es contra la ley que una persona opere un campo para trabajadores migrantes, sin obtener del estado un permiso anual primero. Una aplicación para un permiso debe ser sometida cuando menos 30 días antes de que se abra el campo.

Inspecciones — Después de la inspección inicial, hecha en respuesta a la solicitud para el permiso, un campo puede ser inspeccionado cuando sea necesario mientras que esté ocupado.

Normas Mínimas — Por lo general, para calificar para un permiso y mantenerlo en vigencia, una vivienda para trabajadores migrantes tiene que satisfacer las normas mínimas prescritas por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Vivienda*). Sin embargo, los operadores de campos construidos antes de los primeros de 1980 tienen la opción de cumplir con los reglamentos sobre viviendas campesinas administrados por la Administración de Empleo y Entrenamiento de los EE.UU. (*vea el resumen correspondiente, EE.UU. — Vivienda*).

Además de seguir las reglas federales, todos los campos para migrantes en Virginia también deben cumplir con requisitos suplementarios sobre la construcción, la provisión de agua, la eliminación de aguas negras, la colección de basura, y el almacenamiento de materiales peligrosos.

ADMINISTRACIÓN: *Office of Environmental Health Services, Virginia Department of Health, Richmond, Virginia 23219 (804-864-7473).*

Ademas de esta agencia, los departamentos locales de salud también pueden hacer inspecciones de los campos campesinos, para asegurar cumplimiento con esta ley y los reglamentos asociados.

Washington

CONTRATISTAS LABORALES Y RECLUTAMIENTO

● LEY DE CONTRATISTAS AGRÍCOLAS

CONDICIONES:

Licencias — Con pocas excepciones, nadie puede actuar como un contratista agrícola sin tener una licencia de contratista, concedida por el estado.

Fianza y Seguro — Entre otras condiciones, la agencia estatal no puede conceder una licencia a no ser que el solicitante (1) ponga una fianza, para asegurar cumplimiento con esta ley, y (2) obtenga una póliza de seguro de responsabilidad, cubriendo lesión a personas o daño a propiedad que pueda resultar de la operación del negocio del contratista, así como el uso de cualquier vehículo para transportar a trabajadores.

Información a los Trabajadores — Al momento de ocupar, reclutar, solicitar o proveer a cualquier trabajador (lo que ocurra primero), los contratistas agrícolas tienen que dar a cada trabajador un informe que enseñe:

- (1) El sueldo que se le va a pagar y el método de figurar los salarios.
- (2) Las condiciones de cualquier bono que se le va a pagar.
- (3) Las condiciones de cualquier préstamo que se le haya hecho al trabajador.
- (4) Las condiciones y los costos de cualquier transportación, viviendas, comidas, servicios de salud o guardia infantil, u otros beneficios que el contratista le vaya a proporcionar.
- (5) La duración anticipada del empleo, las fechas aproximadas del comienzo y fin, y las cosechas y operaciones envueltas.
- (6) Las condiciones bajo las cuales se le va a proveer ropa o equipo al trabajador.
- (7) El lugar o los lugares del empleo.
- (8) El nombre y la dirección del dueño de las operaciones donde el trabajador estará trabajando.
- (9) La existencia de cualquier pleito laboral en el lugar del trabajo.
- (10) El nombre y la dirección del contratista.
- (11) La existencia de cualquier arreglo con una tienda u otro negocio en el lugar del empleo, bajo el cual el contratista recibirá una cuota u otro beneficio debido a ventas a los trabajadores.
- (12) El nombre y la dirección del agente de la fianza que tiene el contratista, y una explicación del derecho del trabajador de someter un reclamo contra la fianza.

Esta información tiene que estar en inglés y en cualquier otro idioma entendido por el trabajador si no lee o entiende bien el inglés.

Comprobantes de Pago — Cada vez que se le paga a un trabajador por medio de un contratista, el contratista tiene que darle un comprobante que indique el total de sus ganancias, la cantidad y propósito de cada rebaja de sus salarios, la cantidad de horas trabajadas, el sueldo, y la cantidad de su producción si es que trabajó por contrato (o sea, a destajo).

Registros — Se requiere que los contratistas agrícolas mantengan un registro por cada período de pago, que enseñe la base de los salarios de cada trabajador, la cantidad de producción por pieza (si trabaja a destajo o por contrato), las horas trabajadas, los salarios totales, las cantidades rebajadas de los salarios y el propósito de cada rebaja, y la cantidad neta del pago. Una copia del registro se le tiene que dar a cada ranchero u otro usuario de los servicios del trabajador, el cual a su vez está obligado a guardar el registro por no menos que 3 años después del período de empleo.

Actos Prohibidos — Entre otros actos prohibidos mencionados en la ley, es ilegal que alguien actuando como contratista agrícola haga cualquiera de las siguientes prácticas:

- (1) Hacer una distorsión o una declaración falsa en la solicitud para la licencia.
- (2) Dar información falsa o engañosa acerca de la existencia o las condiciones de cualquier empleo.
- (3) Mandar o transportar a un trabajador a un lugar de trabajo donde sabe el contratista que existe una huelga u otro pleito laboral.

ADMINISTRACIÓN: *Employment Standards, Apprenticeship and Crime Victims Division, Washington State Department of Labor and Industries, Olympia, Washington 98504 (toll-free 866-219-7321).*

Después de avisar al Departamento sobre el reclamo, un trabajador que sea afectado por una violación de esta ley puede demandarle al contratista directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. No se puede comenzar una demanda más tarde que 3 años después de que ocurrió la violación.

El trabajador también puede tomar acción en la fianza del contratista para recoger salarios no pagados u otro daño, a cualquier momento dentro de 3 años después de que se venza la fianza o la licencia del contratista, lo que ocurra primero.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

NOTA ESPECIAL: Un ranchero u otra persona que utiliza los servicios de un contratista que no está registrado es legalmente responsable — junto con el individuo que está actuando como contratista — de cualquier daño legal que resulte de sus operaciones.

● LEY DE TRABAJO DE TEMPORADA

CONDICIONES: Cuando una persona recluta trabajadores en el estado de Washington para trabajo fuera del estado — cuando el trabajo va a durar más de un mes y donde los salarios no se van a pagar hasta que se acabe el trabajo y los trabajadores regresen a Washington — tiene que haber un contrato individual firmado entre el patrón y cada trabajador.

Un contrato para trabajo de temporada puede permitir préstamos de dinero o mercancía al trabajador antes de que se ganen los salarios, así como también durante la temporada.

ADMINISTRACIÓN: *Employment Standards, Apprenticeship and Crime Victims Division, Washington State Department of Labor and Industries, Olympia, Washington 98504 (toll-free 866-219-7321).* A pedido de un trabajador, el Departamento tiene autoridad de investigar cualquier disputa sobre salarios ganados en el trabajo de temporada. El Departamento puede permitir o rechazar rebajas de los salarios, para dinero avanzado, mercancía provista antes o después de la temporada, o dinero pagado a otras personas en nombre del trabajador.

DERECHOS CIVILES

● LEY CONTRA DISCRIMINACIÓN

CONDICIONES: Por lo general, es contra la ley que un patrón que tiene 8 o más empleados cometa cualquiera de los siguientes actos, entre otros:

- (1) Rehúsar a ocupar a un aplicante para trabajo por razón de su edad (40 años o más), sexo, estado matrimonial, orientación sexual (incluyendo identidad de género), raza, creencia, color, origen nacional, estado militar o de veterano, o incapacidad (incluyendo el uso de un lazarillo u otro animal guía), a no ser que el rechazo se base en una calificación ocupacional auténtica.
- (2) Desocupar a un trabajador por razón de su edad, sexo, estado matrimonial, orientación sexual (incluyendo identidad de género), raza, creencia, color, origen nacional, estado militar o de veterano, o incapacidad (incluyendo el uso de un lazarillo u otro animal guía).
- (3) Discriminar en contra de un trabajador en el pago de salarios, o en los demás términos o condiciones de empleo, por cualquiera de los motivos ya mencionados.
- (4) Desparramar un anuncio de empleo, usar cualquier aplicación para trabajo, o hacer cualquier pregunta en conexión con empleo, que indique una preferencia o discriminación a base de edad, sexo, estado matrimonial, orientación sexual (incluyendo identidad de género), raza, creencia, color, origen nacional, estado militar o de veterano, o incapacidad mental o física (incluyendo el uso de un animal guía).

Restricciones parecidas contra la discriminación se aplican a las agencias de empleo y las uniones.

ADMINISTRACIÓN: *Washington State Human Rights Commission, Olympia, Washington 98504 (toll-free 800-233-3247)*. Una persona que se ha afectado por un acto de discriminación en el empleo puede registrar una queja con la Comisión a cualquier momento dentro de 6 meses después de que el acto tomó lugar.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEYES DE BIENESTAR INDUSTRIAL (*PAGO PAREJO*)

CONDICIONES: Con excepciones muy limitadas, es contra la ley que un patrón pague a las mujeres un sueldo o un salario que sea menos que el sueldo o salario pagado a los hombres empleados en trabajo básicamente igual.

Pago diferente que, en buena fe, se basa en factores aparte de género, por lo general no constituye discriminación ilegal.

ADMINISTRACIÓN: Esta condición de ley se hace cumplir por los fiscales, en la corte criminal.

Un trabajador que ha recibido menos que pago completo a causa de discriminación ilegal por sexo, puede demandarle al patrón en la corte civil para recoger los salarios no pagados, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEY DE DISCRIMINACIÓN EN EMPLEO POR EDAD

CONDICIONES: Por lo general, es una violación de la ley que un patrón rehuse a ocupar a un aplicante para trabajo, que desocupe a un empleado, o que discrimine en contra de un individuo con respecto a pago, promoción o las condiciones de empleo, sólo porque el aplicante, empleado o individuo tiene 40 años de edad o más.

ADMINISTRACIÓN: *Employment Standards, Apprenticeship and Crime Victims Division, Washington State Department of Labor and Industries, Olympia, Washington 98504 (toll-free 866-219-7321)*.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY DE APLICACIÓN DE PESTICIDAS DE WASHINGTON

CONDICIONES:

Licencias — Personas que (1) aplican pesticidas a propiedad ajena para compensación, (2) aplican pesticidas a mano, o con equipo registrado, mientras que trabajan por un negocio de estos, o (3) usan o supervisan el uso de pesticidas restringidos en la producción de cosechas agrícolas, necesitan una licencia del estado para hacerlo. En cada caso, el solicitante para una licencia tiene que ser certificado por el estado como capaz de aplicar pesticidas en una manera segura y eficaz, y bien informado sobre el carácter y los efectos de pesticidas.

Excepción — Estos requisitos *no se aplican* a los rancheros que tienen equipo para la aplicación de pesticidas sobre el terreno, el cual se usa únicamente en sus propias cosechas, o en las cosechas de otros rancheros no más de vez en cuando y no como una ocupación principal o regular.

Responsabilidad Financiera — El estado no puede otorgar una licencia de aplicador comercial de pesticidas hasta que el solicitante haya dado pruebas de una fianza o póliza de seguro, que protege a personas que sufran daño debido a las operaciones del solicitante. La cantidad de la fianza o seguro no puede ser menos que \$50,000 cada uno para daño a propiedad y daño personal, o \$100,000 para cobertura combinada.

Actos Prohibidos — Entre otras violaciones mencionadas en esta ley, es ilegal que una persona (1) maneje o aplique pesticidas en una manera defectuosa, descuidada o negligente, (2) deje de o rehuse a mantener registros obligatorios relacionados con pesticidas, (3) aplique pesticidas sin tener la clase de licencia que la ley requiere para la actividad en cuestión, o (4) deje de mantener el seguro de responsabilidad que se requiere para la clase de licencia que la persona tiene o deber tener.

ADMINISTRACIÓN: *Compliance Section, Pesticide Management Division, Washington State Department of Agriculture, Olympia, Washington 98504 (360-902-2036; toll-free 877-301-4555)*.

● LEY DE APLICACIÓN DE PESTICIDAS DE WASHINGTON (*PROTECCIÓN DE TRABAJADORES*)

CONDICIONES: Bajo esta ley, el director estatal de agricultura ha adoptado normas detalladas para la protección de los empleados que manejan pesticidas y los trabajadores agrícolas que puedan estar expuestos a pesticidas en la labor. Las reglas son casi iguales a las normas establecidas por la Agencia de Protección Ambiental de EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*).

ADMINISTRACIÓN: Compliance Section, Pesticide Management Division, Washington State Department of Agriculture, Olympia, Washington 98504 (360-902-2036); toll-free 877-301-4555).

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD INDUSTRIAL DE WASHINGTON DE 1973 (*SEGURIDAD DE TRABAJADORES CON PESTICIDAS*)

CONDICIONES:

Normas de Protección para Trabajadores — El director estatal de trabajo e industrias ha adoptado normas detalladas y específicas para la protección de los trabajadores del campo y de los empleados que manejan pesticidas. Las reglas son casi idénticas a las normas establecidas por la Agencia de Protección Ambiental de EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*).

Equipo de Protección Personal — Como protección adicional contra lesiones causadas por pesticidas y otros materiales tóxicos o peligrosos, se requiere que los patrones provean y mantengan cierto equipo personal como ropa protectora, respiradores, máscaras o escudos, anteojos protectores, y otros aparatos que forman una barrera entre la causa del peligro y el trabajador. Los patrones deben darle instrucción a los trabajadores sobre el uso apropiado del equipo de protección personal.

Excepción — No se requiere que los patrones provean camisas de manga larga, pantalones largos, calcetines, u otra ropa normal de trabajo que puede ofrecer alguna protección contra peligros en la labor.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Occupational Safety and Health, Washington State Department of Labor and Industries, Olympia, Washington 98504 (360-902-5494; toll-free 800-423-7233).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Casos de represalia deben ser reportados al Departamento de Trabajo e Industrias dentro de 30 días después de que ocurran.

● LEY SOBRE EL DERECHO DE SABER DEL TRABAJADOR Y LA COMUNIDAD

CONDICIONES:

Información y Entrenamiento — Se requiere que patrones agrícolas guarden la información impresa sobre seguridad (las "hojas informativas") que se recibe con los envíos de productos químicos peligrosos, y que aseguren que la información sea accesible a sus empleados agrícolas a pedido. Las etiquetas en los envases de productos químicos peligrosos usados en la agricultura no deben ser quitadas o cambiadas.

Por lo general, todos los trabajadores empleados en la producción de cosechas y ganado tienen que recibir entrenamiento sobre los productos peligrosos en sus respectivas áreas de trabajo al momento de su encargo inicial. Cada vez que se introduzca un nuevo peligro al lugar de empleo, tiene que haber instrucción que aborde el riesgo asociado.

Derechos del Trabajador — Cualquier campesino, o el representante de un campesino, puede pedir al patrón una copia de la hoja informativa de cualquier sustancia peligrosa a que el trabajador puede estar expuesto en el lugar del trabajo. Si el patrón no provee la información pedida dentro de 3 días de trabajo después de la solicitud, el trabajador puede rehusar a trabajar con la sustancia sin pérdida de pago o cualquier otro privilegio de empleo, hasta que la solicitud sea honrada.

Registros — Un patrón que aplica pesticidas a una cosecha agrícola, o que entra a un contrato para tener pesticidas aplicados a una cosecha, tiene que mantener un registro de cada tal aplicación. Entre otra información, el registro debe incluir (1) la fecha y la hora del tratamiento, (2) la localidad de la tierra donde el pesticida fue aplicado, (3) el nombre y el número federal de registro del pesticida utilizado, (4) la cosecha o el sitio que recibió el tratamiento, (5) la cantidad y concentración usada, (6) el nombre y la dirección de la persona que hizo la aplicación, y (7) la velocidad del viento al momento del tratamiento.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Occupational Safety and Health, Washington State Department of Labor and Industries, Olympia, Washington 98504 (360-902-5494; toll-free 800-423-7233).*

En vez de registrar una queja con el Departamento, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacerla cumplir, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Casos de represalia deben ser reportados al Departamento de Trabajo e Industrias dentro de 30 días después de que ocurran.

● **LEY DE SEGURIDAD Y SALUD INDUSTRIAL DE WASHINGTON DE 1973 (COMUNICACIÓN DE RIESGOS)**

CONDICIONES: El director estatal de trabajo e industrias ha adoptado varias normas que se aplican específicamente a los patrones agrícolas en el estado, incluyendo reglas que requieren que identifiquen los productos químicos peligrosos en el lugar de trabajo, y que entrenen a sus empleados sobre aquellos materiales.

Lista de Productos Químicos Peligrosos — Los patrones agrícolas tienen que hacer una lista de los productos químicos peligrosos que están presentes en el lugar de trabajo, y a los cuales los trabajadores allí pueden estar expuestos. Por cada sustancia en la lista, el patrón tiene que obtener del fabricante una hoja informativa que incluye información prescrita sobre los peligros asociados y las medidas de protección relacionadas.

La lista de productos peligrosos y las hojas informativas tienen que ser mantenidas al día, y hechas accesibles a los empleados.

Información y Entrenamiento — Al momento de su encargo inicial y cuando un nuevo peligro se introduzca en un área de trabajo, el patrón está obligado a:

- (1) Informar a los trabajadores sobre (a) los requisitos de estas reglas, (b) cualesquier operaciones en sus respectivas áreas de trabajo donde sustancias peligrosas pueden estar presentes, y (c) la localidad de la lista de productos químicos peligrosos y las hojas informativas discutidas arriba.
- (2) Proveer a los trabajadores entrenamiento efectivo sobre los productos peligrosos en sus respectivas áreas de trabajo, incluyendo (a) los métodos de detectar la presencia o descargo de sustancias peligrosas, (b) los probables síntomas de exposición excesiva, y (c) los pasos que los trabajadores pueden tomar para protegerse de los peligros asociados.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Occupational Safety and Health, Washington State Department of Labor and Industries, Olympia, Washington 98504 (360-902-5494; toll-free 800-423-7233).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Casos de represalia deben ser reportados al Departamento de Trabajo e Industrias dentro de 30 días después de que ocurran.

● **LEY DE SEGURIDAD Y SALUD INDUSTRIAL DE WASHINGTON DE 1973 (AMONIA ANHIDRA)**

CONDICIONES: Bajo la ley estatal de seguridad y salud ocupacional, el director estatal de trabajo e industrias ha adoptado reglamentos para el almacenamiento y uso de amonía anhidra, la cual se usa como fertilizante (o sea, embono) en la agricultura. Los reglamentos de seguridad sobre la amonía son casi iguales a los de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*), y se aplican a todas las operaciones agrícolas en el estado.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Occupational Safety and Health, Washington State Department of Labor and Industries, Olympia, Washington 98504 (360-902-5494; toll-free 800-423-7233).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Casos de represalia deben ser reportados al Departamento de Trabajo e Industrias dentro de 30 días después de que ocurran.

RELACIONES LABORALES Y REPRESENTACIÓN DE UNIÓN

● **LEYES LABORALES MISCELÁNEAS (ROMPEHUELGAS)**

CONDICIONES: Bajo la mayoría de las circunstancias, es contra la ley que una persona o compañía que no esté directamente envuelta en una huelga o cierre forzado, reclute u ofrezca empleo a individuos de fuera del estado, y que los traiga a Washington, cuando el propósito de estas actividades es reemplazar a los trabajadores que andan en huelga o están sujetos al cierre forzado, o hacer que los individuos actúen como piquetes donde existe un pleito laboral.

ADMINISTRACIÓN: *Employment Standards, Apprenticeship and Crime Victims Division, Washington State Department of Labor and Industries, Olympia, Washington 98504 (toll-free 866-219-7321).*

SALUD Y SEGURIDAD

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD INDUSTRIAL DE WASHINGTON DE 1973

CONDICIONES: Por lo general, la mayoría de los empleadores en Washington tienen que proteger a los trabajadores contra peligros en el trabajo que pueden resultar en la muerte o en grave daño, y cumplir con todos los reglamentos estatales sobre la seguridad y salud que apliquen a su trabajo.

Más específicamente, el director estatal de trabajo e industrias ha adoptado numerosas reglas que se aplican a los patrones agrícolas, a los trabajadores agrícolas, y a los lugares de empleo agrícola, como se resume a continuación.

Prevención de Accidentes — Se requiere que los patrones agrícolas desarrollen un programa escrito para la prevención de accidentes, el cual incluye, ente otros elementos, (1) cómo, cuándo y dónde reportar lesiones y enfermedades, (2) cómo reportar condiciones y prácticas inseguras, (3) el uso y mantenimiento de equipo de protección personal, (4) procedimientos de emergencia, y (5) la identificación de materiales peligrosos y cómo usarlos con seguridad.

Entrenamiento sobre Seguridad — Los patrones deben proveer a sus trabajadores instrucción sobre prácticas seguras de trabajo al principio de su empleo, y cuando menos una vez por mes los patrones tienen que inspeccionar los sitios de trabajo, los materiales, el equipo, y los procedimientos de operación. Un representante seleccionado por los trabajadores tiene que ser invitado y permitido a acompañar el patrón en la inspección.

Primeros Auxilios — En la ausencia de una clínica u hospital en la vecindad que pueda tratar a los trabajadores, una persona tiene que ser adecuadamente entrenada para administrar primeros auxilios. Tiene que haber una provisión apropiada de materiales de primeros auxilios, fácilmente accesibles a todos los trabajadores.

Herramienta de Mano — Se prohíbe el uso de azadones con mangos menos de 4 pies de largo, o cualquier herramienta de mano que se usa para deshierbar y desahijar una cosecha en una posición agachada.

Escaleras de Huerto — Al principio del empleo, los rancheros que requieren que los trabajadores usen escaleras en el mantenimiento de árboles, o en la coschea de fruta de árbol, tienen que proveerles entrenamiento sobre el uso apropiado de escaleras, incluyendo cómo acomodarlas antes de subirse y cómo bajarse con la cosecha. Las escaleras utilizadas para la cosecha del árbol tienen que ser inspeccionadas con frecuencia para defectos, mantenidas en buenas condiciones todo el tiempo, y guardadas apropiadamente. Se prohíben escaleras más de 16 pies de largo.

Vehículos y Equipo en la Labor — Los tractores y otros vehículos motorizados que se usan en el rancho y en los caminos cercanos, tienen que tener luces, reflectores y señales de seguridad prescritos, y tienen que estar equipados con guardias y otros accesorios descritos en los reglamentos. Sólo choferes calificados que tienen una licencia válida pueden operar vehículos de rancho.

Protecciones en los Tractores — Los tractores de rancho fabricados después de 1976 tienen que estar equipados con estructuras protectoras para la prevención de lesiones debido a vuelco. Cada tractor de estos también requiere un cinturón de seguridad, y se requiere que el operador lo use. Los operadores de tractor deben ser entrenados en prácticas apropiadas de operación al momento de su encargo inicial y cuando menos una vez cada año de ahí.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Occupational Safety and Health, Washington State Department of Labor and Industries, Olympia, Washington 98504 (360-902-5494; toll-free 800-423-7233).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Casos de represalia deben ser reportados al Departamento de Trabajo e Industrias dentro de 30 días después de que ocurran.

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD INDUSTRIAL DE WASHINGTON DE 1973 (SANIDAD Y SEGURIDAD EN LA LABOR)

CONDICIONES: Bajo la ley estatal de seguridad y salud ocupacional, el director estatal de trabajo e industrias ha adoptado requisitos sobre facilidades de sanidad en la labor, y medidas relacionadas para la protección de los trabajadores contra enfermedad relacionada con el calor.

Agua — Sin costo a los trabajadores, los patrones agrícolas tienen que asegurar que una provisión amplia de agua fresca para beber esté fácilmente accesible a los trabajadores en la labor todo el tiempo, y que los trabajadores tengan una oportunidad de tomar hasta un cuarto de agua por hora. El agua tiene que satisfacer las normas estatales o federales sobre la calidad de agua potable, y tiene que ser provista en envases sanitarias que se pueden cerrar. Se prohíbe el uso de envases abiertos, como cubetas o barriles, que requieren que el agua sea derramada o sacada con cucharón; basos compartidos tampoco no se permiten.

Lavamanos — Sin costo a los trabajadores, los patrones agrícolas tienen que proveer un lavamanos por cada 20 trabajadores (o fracción de lo mismo) que están haciendo trabajo a mano en la labor. Cada unidad tiene que llevar una llave, un lavabo y una cantidad amplia de agua corriente sanitaria, jabón y toallas de un solo uso. Los lavamanos tienen que estar cerca de los excusados que se requieren, dentro de 1/4 de una milla del lugar del trabajo, o tan cerca de los trabajadores que sea posible donde pueda entrar un vehículo. El patrón también tiene que proveer envases para el desecho de las toallas usadas.

Excusados — Sin costo a los trabajadores, los patrones agrícolas tienen que proveer un excusado (o sea, inodoro) por cada 20 trabajadores (o fracción de lo mismo) que están haciendo trabajo a mano en la labor. Cada unidad tiene que estar ventilado y tener puertas de cierre automático que se trancan por dentro. Los excusados deben ser inspeccionados al principio del día para asegurar que estén funcionales, limpios y sanitarios; cada unidad debe tener una provision de papel sanitario. Estas facilidades tienen que estar cerca de los lavamanos, dentro de 1/4 de una milla del lugar del trabajo, o tan cerca de los trabajadores que sea posible donde pueda entrar un vehículo. Los patrones y supervisores tienen que dejar tiempo razonable durante el período de trabajo para que los trabajadores usen estas facilidades.

Prevención de Enfermedad de Calor — Además de proveerles agua para beber en la labor, se requiere que los patrones ayuden a los trabajadores a evitar enfermedad relacionada con el calor, al incluir este tema en su programa escrito para la prevención de accidentes y en el entrenamiento relacionado. El entrenamiento debe cubrir temas como los factores que pueden contribuir a enfermedad del calor, los síntomas de esta enfermedad, el papel que juegan la ropa y el consumo de agua en evitar enfermedad de calor, y la importancia de reportar señas de enfermedad a los supervisores.

Se requiere que los supervisores paren del trabajo a cualquier trabajador que exhibe señas de enfermedad relacionada con el calor, tomen medidas para reducir la temperatura del cuerpo de la víctima, y vigilar al trabajador para determinar si requiere atención médica.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Occupational Safety and Health, Washington State Department of Labor and Industries, Olympia, Washington 98504 (360-902-5494; toll-free 800-423-7233).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Casos de represalia deben ser reportados al Departamento de Trabajo e Industrias dentro de 30 días después de que ocurran.

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE SEGURIDAD DE EMPLEO

CONDICIONES: Un ranchero u otro patrón agrícola que pagó \$20,000 o más en salarios agrícolas en cualquier período de 3 meses (un cuarto del calendario) en el presente año o el año pasado, o que ocupó a 10 o más campesinos por parte de un día en 20 diferentes semanas este año o el año pasado, tiene que pagar impuestos de desempleo al estado. La agencia estatal le da crédito a cada trabajador por la cantidad de salarios reportados por el patrón.

Un campesino desocupado que ha acumulado los créditos necesarios debido a su trabajo con uno o más de estos patrones, y que satisface las otras condiciones del programa, puede calificar para beneficios semanales de desempleo.

ADMINISTRACIÓN: *Unemployment Insurance Program, Washington State Employment Security Department, Olympia, Washington 98507 (360-902-9500).* Una aplicación para beneficios puede ser sometida por teléfono, al 800-318-6022 (sin costo), o en línea, en el sitio secure.esd.wa.gov/home/.

● LEY DE SEGURO INDUSTRIAL

CONDICIONES: Como cualquier otro empleado en Washington, un campesino que se lastima en el trabajo, o que resulta incapacitado por una enfermedad causada por su empleo, por lo regular tiene derecho de recibir tratamiento médico, beneficios en efectivo si no puede trabajar, y otra compensación, y si el accidente o la enfermedad resulta en la muerte, la compensación se le paga a los dependientes del trabajador. Un campesino que sufre de un accidente ocupacional también tiene derecho a los servicios médicos, de hospital, y de cirugía hasta que llegue al máximo mejoramiento médico.

Para financiar el programa estatal de seguro industrial, se requiere que los empleadores paguen primas al fondo estatal de compensación de trabajo, o que sometan pruebas de su habilidad de pagar compensación por sí mismo. Para los patrones cubiertos por el fondo estatal, la mitad del costo de cobertura médica puede ser rebajada de los salarios de los empleados, y ciertos otros costos se comparten entre el patrón y el trabajador.

ADMINISTRACIÓN: *Insurance Services Division, Washington State Department of Labor and Industries, Olympia, Washington 98504 (360-902-5800)*. Cualquier trabajador que se lastima en el trabajo, o un dependiente del trabajador, puede someter un reclamo para compensación al Departamento (o al patrón, si el patrón tiene su propio seguro). Reclamos ordinariamente no son válidos a no ser que sean sometidos dentro de un año después del daño o la muerte.

● LEY DE SEGURO POR AUSENCIA FAMILIAR

CONDICIONES: Rancheros, contratistas agrícolas y otros establecimientos agrícolas que (1) pagaron \$20,000 o más en salarios agrícolas en cualquier período de 3 meses (un cuarto del calendario) en el presente año o el año pasado, o (2) ocuparon a 10 o más campesinos por parte de un día en 20 diferentes semanas este año o el año pasado, están sujetos a la ley de seguro por ausencia familiar.

Un trabajador agrícola que trabaja para un establecimiento de estos puede ser elegible para hasta 5 semanas de beneficios si (1) no puede hacer su trabajo regular o usual porque está cuidando a un niño recién nacido o adoptado, y (2) ha estado empleado por 680 horas o más durante el año antes del reclamo para beneficios.

La cantidad de beneficios se fija en la ley a \$250 por semana para un individuo que estaba trabajando continuamente 35 horas por semana o más cuando comenzó el período de ausencia familiar. Para los que estaban trabajando menos de 35 horas por semana, la cantidad de beneficios se disminuye.

ADMINISTRACIÓN: *Ninguna agencia estatal ha sido designada para administrar el programa de seguro por ausencia familiar.*

NOTA ESPECIAL: *A pesar de aprobación en 2007 y lanzamiento programado para el 1º de julio de 2008, la ley de seguro por ausencia familiar no ha sido implementada.*

SUELDOS Y HORAS

● LEY DE SUELDO MÍNIMO DE WASHINGTON

CONDICIONES:

Trabajadores Adultos — Con unas excepciones, los trabajadores agrícolas de 18 años de edad o mayor, tienen derecho al sueldo mínimo estatal, el cual está programado a aumentarse en los próximos años:

Efectivo el 1º de enero de 2017:	\$11.00 por hora
Efectivo el 1º de enero de 2018:	\$11.50 por hora
Efectivo el 1º de enero de 2019:	\$12.00 por hora
Efectivo el 1º de enero de 2020:	\$13.50 por hora
Efectivo el 1º de enero de 2021:	\$13.86 por hora
Efectivo el 1º de enero de 2022:	\$14.23 por hora

Excepción — El sueldo mínimo estatal *no se aplica* a los empleados que trabajan en la cosecha pizcada a mano, y que (1) se pagan por contrato, en una operación típicamente pagada por contrato en la región local, (2) viajan diariamente de su hogar permanente al lugar de trabajo, y (3) estuvieron empleados en la agricultura menos de 13 semanas durante el año pasado.

Trabajadores Menores de Edad —

Trabajadores de 16 y 17 Años — Los trabajadores agrícolas de 16 y 17 años de edad tienen derecho al mismo sueldo mínimo que se aplica a los trabajadores adultos cubiertos por esta ley.

Trabajadores Bajo 16 Años — Los trabajadores bajo la edad de 16 generalmente deben recibir no menos que el 85 por ciento del sueldo mínimo que se aplica a los adultos (o sea, \$9.35 la hora en 2017).

Registros — Los patrones sujetos a cualquier sección de esta ley tienen que mantener un registro del nombre de cada empleado, su dirección, su ocupación, el sueldo que se le paga, los salarios pagados en cada período de pago, y las horas trabajadas cada día y cada semana.

ADMINISTRACIÓN: *Employment Standards, Apprenticeship and Crime Victims Division, Washington State Department of Labor and Industries, Olympia, Washington 98504 (toll-free 866-219-7321)*. Esta agencia tiene autoridad de investigar cualquier queja sobre la falta de pagar el sueldo mínimo, y de tomar acción legal para recoger salarios no pagados en nombre del trabajador.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar o discriminar de otro modo en contra de un trabajador que ha hecho una queja — sea al patrón o a la agencia de cumplimiento — acerca de los salarios u otros derechos bajo la ley del sueldo mínimo, o que ha dado testimonio en un proceso legal relacionado.

● LEY DE PAGO Y COLECCIÓN DE SALARIOS

CONDICIONES: Por lo general, cuando un trabajador deja o pierde su trabajo, se le tienen que pagar sus salarios finales al fin del período designado de pago. Es contra la ley que un patrón quite cualquier parte de los salarios de un trabajador, a no ser que la rebaja sea (1) obligatoria bajo la ley estatal o federal, (2) específicamente aprobada por el trabajador y el patrón, o (3) necesaria para cuidado médico, documentado claramente en los registros del patrón.

ADMINISTRACIÓN: *Employment Standards, Apprenticeship and Crime Victims Division, Washington State Department of Labor and Industries, Olympia, Washington 98504 (toll-free 866-219-7321).*

TRABAJO DE MENORES

● LEYES DE BIENESTAR INDUSTRIAL (SALARIOS Y CONDICIONES DE TRABAJO DE MENORES)

CONDICIONES:

Edad Mínima — Aunque los niños bajo la edad de 14 por lo general no se pueden emplear, muchachos de 12 y 13 años pueden trabajar en la cosecha a mano de bayas, bulbos y pepinos, y en el cultivo a mano de espinaca, durante las semanas cuando la escuela no está en sesión.

Horas Máximas — Los niños que por ley tienen que asistir a la escuela por lo general no pueden trabajar durante las horas escolares. Estas restricciones adicionales aplican:

Menores Bajo 16 Años — Cuando la escuela está en sesión, los chicos bajo la edad de 16 años pueden trabajar en la agricultura hasta 3 horas en los días escolares, hasta 8 horas en los días cuando no hay escuela, y hasta 21 horas por semana. Cuando la escuela no está en sesión, los chicos bajo 16 años pueden trabajar hasta 8 horas por día y 40 horas por semana.

Menores de 16 y 17 Años — Cuando la escuela está en sesión, los muchachos de 16 y 17 años de edad pueden trabajar hasta 28 horas por semana, 4 horas por día en los días escolares, y 8 horas en días cuando no hay escuela. Cuando la escuela no está en sesión, estos muchachos pueden estar empleados por hasta 10 horas por día y 50 horas por semana (o hasta 60 horas por semana en la cosecha mecánica de chícharo, trigo y pasto).

Por lo general, nadie bajo la edad de 18 años puede ser empleado por más de 6 días en una sola semana.

Restricciones en Horas del Día — En los días cuando la escuela está en sesión, los chicos menores de 16 años generalmente no deben trabajar antes de las 7:00 a.m. o después de las 8:00 p.m. Cuando la escuela no está en sesión, por lo general se prohíbe el empleo de trabajadores menores de 16 antes de las 5:00 a.m. y después de las 9:00 p.m. En la mayoría de los casos, los chicos de 16 y 17 años no pueden trabajar antes de las 5:00 a.m. o después de las 9:00 p.m., pero pueden trabajar hasta las 10:00 p.m. en hasta dos noches consecutivas antes de un día escolar.

Períodos de Comer y Descansar — Los menores y los adultos empleados en la agricultura por más de 5 horas en un día particular, tienen derecho a una pausa de 30 minutos o más para comer. A los empleados que trabajan 11 horas o más en un día, se le tiene que dar cuando menos un período adicional de 30 minutos para comer. Asimismo, se le tiene que permitir a los empleados un período de descanso de cuando menos 10 minutos en cada período de 4 horas de empleo.

Permisos de Empleo — Dentro de 3 días después de ocupar a alguien bajo la edad de 18 años para trabajo agrícola, el patrón tiene que aplicar al departamento estatal de trabajo para un permiso para el empleo de menores. Si se aprueba la aplicación, el permiso autorizará que el patrón ocupe cualquier número de menores en el mismo lugar de trabajo, por hasta un año.

Trabajo Prohibido — Entre varias otras ocupaciones mencionadas en los reglamentos agrícolas, se prohíbe el empleo de trabajadores bajo la edad de 16 en estas actividades:

- (1) La operación de un tractor de más de 20 caballos de fuerza.
- (2) La operación o ayuda en la operación de maquinaria motorizada de cosecha.
- (3) Trabajo en una escalera a una altura de más de 20 pies.
- (4) La operación de un vehículo que lleva pasajeros.
- (5) Trabajo dentro de un silo o una facilidad para el almacenamiento de grano.

Nadie bajo la edad de 18 puede ser empleado para mezclar, manejar, cargar o aplicar pesticidas, amoníaco anhidro u otros productos químicos agrícolas peligrosos.

ADMINISTRACIÓN: *Employment Standards, Apprenticeship and Crime Victims Division, Washington State Department of Labor and Industries, Olympia, Washington 98504 (toll-free 866-219-7321).*

● LEYES AGRÍCOLAS MISCELÁNEAS (*COSECHA DE BAYAS POR MENORES*)

CONDICIONES: Los rancheros y otros patrones agrícolas que no están obligados a pagar el sueldo mínimo federal (*vea el resumen, EE.UU. — Sueldos y Horas*) pueden emplear a niños menores de 12 años de edad en la cosecha de bayas, bajo las siguientes condiciones:

- (1) El empleo toma lugar únicamente fuera de las horas escolares.
- (2) El empleo es con el permiso del padre, la madre o el guardián del niño.
- (3) Las bayas en cuestión son para venta únicamente dentro del estado, y no para envío fuera del estado en ninguna forma.
- (4) No hay suficientes trabajadores disponibles en el área local para levantar la cosecha sin la ayuda de trabajadores menores de 12 años.
- (5) El patrón le paga a todos los trabajadores envueltos en la cosecha al mismo sueldo.

Cada canasta, paquete u otro envase que contiene bayas (o productos de baya) pizcadas por un empleado bajo la edad de 12 años, tiene que ser claramente marcado para asegurar que las bayas no se vendan o envíen fuera del estado de Washington.

ADMINISTRACIÓN: *Employment Standards, Apprenticeship and Crime Victims Division, Washington State Department of Labor and Industries, Olympia, Washington 98504 (toll-free 866-219-7321).*

● LEY DE ASISTENCIA ESCOLAR OBLIGATORIA

CONDICIONES: Por lo general, el padre, madre o guardián legal de un niño que tiene cuando menos 8 años de edad, pero que no ha cumplido los 18, tiene que asegurar que el niño asista a una escuela pública en el distrito donde está viviendo, por toda la duración del término de la escuela, a no ser que el niño asista a una escuela privada aprobada o esté recibiendo instrucción aprobada en casa.

Entre otras excepciones, los muchachos de 16 años y mayor que han cumplido ciertos requisitos educativos, y que están regularmente y legalmente empleados, no tienen que asistir a la escuela.

ADMINISTRACIÓN: Esta ley se hace cumplir por los distritos escolares locales, por medio de oficiales de asistencia y otro personal escolar designados para ese propósito.

VIVIENDA

● LEY DE SEGURIDAD Y SALUD INDUSTRIAL DE WASHINGTON DE 1973 (*CAMPOS DE TRABAJO TEMPORAL*)

CONDICIONES: El director estatal de trabajo e industrias ha adoptado reglas para los campos de trabajo temporal provistos por los patrones para el uso de sus trabajadores. Estas reglas son muy parecidas a las de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Vivienda*) pero incluyen otras condiciones únicas, algunas de las cuales se resumen aquí:

Licencias — Diferente a las normas de OSHA, los reglamentos adoptados por el estado requieren que las viviendas para trabajadores temporales tengan licencia, siempre y cuando la facilidad esté ocupada por 10 o más trabajadores, o consista en 5 o más unidades distintas. El departamento estatal de salud se encarga del procesamiento de las licencias, como se explica en el resumen que sigue.

Capacidad Máxima — Las reglas limitan la capacidad de las viviendas, según el espacio o área de las estructuras y el número de excusados, baños y facilidades relacionados que estén disponibles.

Tiendas (Carpas) — Se permite el uso de tiendas para alojamiento de trabajadores temporales, pero solamente los que están empleados en la cosecha de cereza. Cada tienda tiene que ser construida para alojar no más de 15 trabajadores.

Aparatos de Seguridad — Tiene que haber un alarma de monóxido de carbono, funcional e instalada correctamente, en cada vivienda que incluye un área para dormir. Asimismo, tiene que haber un detector de humo en cada área de dormir y en cada área de cocinar. Se requiere un extintor en cada unidad donde duermen los residentes, si la unidad no tiene una segunda salida en caso de emergencia.

ADMINISTRACIÓN: *Division of Occupational Safety and Health, Washington State Department of Labor and Industries, Olympia, Washington 98504 (360-902-5494; toll-free 800-423-7233).*

La agencia responsable de las licencias para viviendas de trabajadores temporales en Washington es el *Temporary Worker Housing Program, Office of Environmental Health and Safety, Washington State Department of Health, Olympia, Washington 98504 (360-236-3330).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Casos de represalia deben ser reportados al Departamento de Trabajo e Industrias dentro de 30 días después de que ocurran.

● LEY DE VIVIENDAS PARA TRABAJADORES TEMPORALES

CONDICIONES: Bajo esta ley, el departamento estatal de salud ha adoptado reglas que requieren que los empleadores que proveen alojamiento a sus empleados a modo temporal o de temporada, obtengan una licencia para la facilidad y cumplan con ciertos requisitos relacionados.

Licencias — Por lo general, el dueño u operador de una vivienda para trabajadores temporales tiene que aplicar al departamental estatal de salud para una licencia antes de que la facilidad esté ocupada cada año. Antes de la entrega de una licencia, la facilidad tiene que ser inspeccionada, o el operador tiene que someter un auto-inspección y recibir aprobación.

Excepción — Los campos para trabajadores empleados en la cosecha de cereza tienen que ser inspeccionados antes de ocupación. Una licencia para operar un campo en la cosecha de cereza se limita a una semana antes del comienzo de la cosecha hasta una semana después del fin. Estos campos son la única forma de vivienda campesina que permiten el uso de tiendas (carpas) para acomodar a trabajadores temporales.

Capacidad Máxima — Las reglas limitan la capacidad de las viviendas, según el espacio o área de las estructuras y el número de excusados, baños y facilidades relacionados que estén disponibles.

Normas Mínimas — Entre muchos otros factores que se toman en cuenta en la determinación de cumplimiento con las normas estatales son estos: el sitio del campo y las estructuras, la provisión de agua, el sistema eléctrico y el equipo de iluminación, las facilidades de lavandería, el número y la condición de los excusados y baños, las facilidades para la eliminación de aguas negras, las facilidades de cocinar, los arreglos para dormir, el equipo de primeros auxilios y seguridad, las facilidades para la colección y eliminación de basura, y los procedimientos para la prevención de enfermedad y el control de pestes.

ADMINISTRACIÓN: *Temporary Worker Housing Program, Office of Environmental Health and Safety, Washington State Department of Health, Olympia, Washington 98504 (360-236-3330).* Esta agencia se encarga de la inspección de las viviendas para trabajadores temporales en Washington, y de la entrega de licencias a las facilidades que califican.

NOTA ESPECIAL: Las viviendas para trabajadores temporales también pueden ser inspeccionadas por la *Division of Occupational Safety and Health, Washington State Department of Labor and Industries, Olympia, Washington 98504 (360-902-5494; toll-free 800-423-7233).*

West Virginia

CONTRATISTAS LABORALES Y RECLUTAMIENTO

● LEY DE AGENCIAS PRIVADAS DE EMPLEO

CONDICIONES: Es ilegal que alguien cobre una cuota para proveer a trabajadores información sobre empleo, o para ayudar a patrones en hallar trabajadores, sin obtener del departamento estatal de trabajo una carta de aprobación, la cual autoriza que el departamento estatal de impuestos le entregue una licencia de negocio a la agencia. Una licencia de negocio concedida a una agencia de empleo siempre tiene que ser exhibida fácilmente visible en el lugar donde el agente conduce su negocio.

No se requiere una licencia en el caso de empleadores que están colocando a individuos en sus propios establecimientos.

Entre otros actos prohibidos, es contra la ley que un agente de empleo intencionalmente diga algo falso a uno que anda buscando trabajo, o que detenga del trabajador cualquier información relacionada que haya provisto un patrón, acerca de la existencia de empleo, el carácter, localidad o duración de un trabajo, o el sueldo u otras condiciones de empleo.

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Section, Division of Labor, West Virginia Department of Commerce, Charleston, West Virginia 25305 (304-558-7890).*

DERECHOS CIVILES

● LEY DE DERECHOS HUMANOS DE WEST VIRGINIA

CONDICIONES: Por lo general, se prohíbe que los rancheros y otros patrones que emplean a 12 o más trabajadores en West Virginia por 20 o más semanas en el presente año o en el año pasado, cometan cualquiera de los siguientes actos:

- (1) Discriminar en contra de un trabajador con respecto al empleo, los salarios, y las demás condiciones de empleo, cuando el trabajador es capaz de hacer el trabajo asociado y la discriminación es por razón de raza, religión, color, origen nacional, ascendencia, sexo, edad (40 años o mayor), ceguera, o incapacidad.
- (2) Pedir información antes de ocupar, usar una forma de aplicación para trabajo, o desparramar un anuncio de empleo, que indique una preferencia o discriminación respecto a raza, religión, color, origen nacional, ascendencia, sexo, o edad.

Restricciones similares se aplican a las agencias de empleo y organizaciones laborales.

Excepciones — Planes de pensión, retiro, seguro, o bienestar no se consideran discriminatorios siempre y cuando no sean utilizados para evitar los propósitos antidiscriminatorios de esta ley. Asimismo, la contratación o cualquier otra decisión de empleo que reconoce la raza, religión, color, origen nacional, ascendencia, sexo, edad, ceguera, o incapacidad de una persona, no necesariamente viola la ley, si la decisión se basa en una calificación ocupacional auténtica.

ADMINISTRACIÓN: *West Virginia Human Rights Commission, Charleston, West Virginia 25301 (304-558-2616; toll-free 888-676-5546).* Una persona que ha sido afectado por un acto de discriminación en el empleo puede registrar una queja con la Comisión a cualquier momento dentro de 365 días después de que ocurrió el acto.

Si la Comisión deja de tomar acción en una queja dentro de un cierto período de tiempo, o si una queja no se ha resuelto a la satisfacción del trabajador, el trabajador puede pedir de la Comisión una carta sobre el derecho de demandar, la cual permite acción legal en contra del patrón en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Una demanda tiene que ser sometida dentro de 90 días de la entrega de la carta, o dentro de 2 años después del acto de discriminación, lo que ocurra primero.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE ECUANIMIDAD A TRABAJADORAS EMBARAZADAS

CONDICIONES: Los patrones que tienen 12 o más empleados en West Virginia, por 20 o más semanas en el presente año o el año pasado, no deben discriminar en contra de las trabajadoras afectadas por embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas, y tienen que hacer acomodaciones para tales personas.

Asimismo, un patrón con 12 o más empleados no puede exigir que una persona afectada por embarazo, parto o una condición médica relacionada acepte una acomodación que la persona elige no aceptar, ni exigir que una empleada tome ausencia si se le puede proveer otra acomodación razonable.

ADMINISTRACIÓN: *West Virginia Human Rights Commission, Charleston, West Virginia 25301 (304-558-2616; toll-free 888-676-5546).*

Si la Comisión deja de tomar acción en una queja dentro de un cierto período de tiempo, o si una queja no se ha resuelto a la satisfacción del trabajador, el trabajador puede pedir de la Comisión una carta sobre el derecho de demandar, la cual permite acción legal en contra del patrón en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Una demanda tiene que ser sometida dentro de 90 días de la entrega de la carta, o dentro de 2 años después del acto de discriminación, lo que ocurra primero.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE PAGO Y COLECCIÓN DE SALARIOS (COMPRAS OBLIGATORIAS)

CONDICIONES: Es contra la ley que un patrón exija que un trabajador compre mercancía, de cualquier persona o tienda, como una condición en el pago de sus salarios.

Además, si se le ha exigido que un trabajador haga una compra a un precio más alto que un valor razonable o el valor comercial actual, el patrón está legalmente obligado a pagar al trabajador *doble* la diferencia entre el precio pagado y el valor justo.

ADMINISTRACIÓN: Estas condiciones de ley se hacen cumplir por los fiscales, en la corte criminal. Sin embargo, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales, un trabajador que sea víctima de una violación puede recoger los salarios y el costo excesivo, al demandar al patrón en la corte civil.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY DE CONTROL DE PESTICIDAS DE WEST VIRGINIA DE 1990

CONDICIONES:

Licencias y Certificación — Con unas excepciones, nadie puede involucrarse en el negocio de aplicar pesticidas a propiedad ajena sin obtener una licencia para hacerlo. Asimismo, los individuos que usan o supervisan el uso de pesticidas restringidos para compensación, o en sus propias operaciones agrícolas, tienen que ser certificados como aplicadores comerciales o privados. En la mayoría de los casos, una licencia o certificación no se puede entregar hasta que el solicitante pase un examen que muestre su conocimiento y habilidad de usar pesticidas en una manera segura y eficaz.

Responsabilidad Financiera — Como una condición para recibir una licencia, un negocio en la aplicación de pesticidas tiene que someter pruebas de una fianza o una póliza de seguro, en la mínima cantidad de \$300,000 para daño personal o muerte, y \$100,000 para daño a propiedad.

Actos Prohibidos — Entre otras, las siguientes prácticas son violaciones de esta ley, y justificación para rechazo, suspensión o cancelación de la licencia o certificación de un negocio o aplicador de pesticidas:

- (1) Operar equipo defectuoso o peligroso.
- (2) Operar en una manera descuidada o negligente.
- (3) Rehuser o dejar de mantener registros obligatorios o hacer reportes obligatorios.
- (4) Aplicar pesticidas sin la clase de licencia o certificación que se requiere, o sin la supervisión de un aplicador apropiadamente certificado.
- (5) Aplicar pesticidas en contra de las instrucciones en la etiqueta del producto, o en contra de restricciones federales o estatales sobre el uso.
- (6) Dejar de cumplir con cualquier condición de esta ley o los reglamentos asociados.

Reportes de Daño — Una persona afectado por daño debido a una aplicación de pesticidas puede someter un reporte del incidente al departamento estatal de agricultura, dentro de 60 días después de que ocurrió el daño.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticide Regulatory Unit, Regulatory and Environmental Affairs Division, West Virginia Department of Agriculture, Charleston, West Virginia 25305 (304-558-2209).*

● LEY DE CONTROL DE PESTICIDAS DE WEST VIRGINIA DE 1990 (APLICACIÓN AÉREA)

CONDICIONES: Además de mostrar competencia en el control de plagas agrícolas al pasar un examen escrito administrado por el estado, las personas que solicitan certificación para aplicar pesticidas con un avión o helicóptero tienen que tener un certificado de aplicador agrícola, concedido por la Administración Federal de Aviación.

Como la mayoría de las otras categorías de aplicadores comerciales, los aplicadores aéreos tienen que tener seguro de responsabilidad u otra seguridad financiera que cubra daños legales que resulten de sus actividades con pesticidas, en la mínima cantidad de \$300,000 para daño personal o muerte, y \$100,000 para daño a propiedad.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticide Regulatory Unit, Regulatory and Environmental Affairs Division, West Virginia Department of Agriculture, Charleston, West Virginia 25305 (304-558-2209).*

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE COMPENSACIÓN DE DESEMPLEO

CONDICIONES: Cada ranchero u otro patrón agrícola que pagó \$20,000 o más en salarios agrícolas en cualquier período de 3 meses (un cuarto del calendario) en el presente año o el año pasado, o que ocupó a 10 o más campesinos por parte de un día en 20 diferentes semanas este año o el año pasado, tiene que pagar impuestos de desempleo al estado. La agencia estatal le da crédito a cada trabajador por la cantidad de salarios reportados por el patrón.

Un campesino desocupado que ha acumulado los créditos necesarios debido a su trabajo con uno o más de estos patrones, y que satisface las otras condiciones del programa, puede calificar para beneficios semanales de desempleo. La cantidad de los beneficios ahorita va de \$24 a \$424 por semana, de acuerdo con los salarios pasados del trabajador.

ADMINISTRACIÓN: *Unemployment Compensation Division, WorkForce West Virginia, West Virginia Department of Commerce, Charleston, West Virginia 25305 (304-558-2624; toll-free 877-967-5498).* Aplicaciones para beneficios de desempleo se pueden hacer en cualquier oficina local de WorkForce West Virginia.

NOTA ESPECIAL: Una persona que ha trabajado menos de 100 días en una industria reconocida como industria de temporada (como la agricultura o la elaboración de comestibles) durante el año antes de someter un reclamo, no es elegible para beneficios de desempleo, a no ser que haya ganado cuando menos \$100 de empleo calificado, pero que no sea de temporada, durante el mismo período anual.

● LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO

CONDICIONES: Se requiere que los rancheros y otros patrones agrícolas con más de 5 trabajadores de tiempo constante que hacen trabajo agrícola, tienen que obtener y mantener seguro de compensación de trabajo que protege a sus empleados en caso de un accidente en el trabajo o una enfermedad ocupacional.

Cualquier campesino de tiempo constante, de tiempo parcial, o de temporada que sea empleado por uno de estos establecimientos, y que sea lastimado en el trabajo o incapacitado por una enfermedad ocupacional, generalmente tiene derecho a pagos en efectivo por incapacidad y beneficios médicos.

ADMINISTRACIÓN: *Offices of the Insurance Commissioner, West Virginia Department of Revenue, Charleston, West Virginia 25302 (304-558-3029).* Un trabajador que se lastima en el trabajo debe reportar el accidente al patrón prontamente, el cual tiene que avisar a su compañía de seguros. Un trabajador que se lastima en el trabajo y que no recibe la atención médica o los beneficios por incapacidad que se requieren bajo esta ley, puede someter una queja a la oficina del Comisionado, al llamar al 888-879-9842 (sin costo). El formulario de quejas se puede obtener en línea, en el sitio www.wvinsurance.gov.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede echar fuera, castigar o discriminar en contra de un empleado, sólo porque el empleado haya registrado un reclamo para compensación de trabajo o haya recibido beneficios de compensación.

SUELDOS Y HORAS

● LEY DE PAGO Y COLECCIÓN DE SALARIOS

CONDICIONES:

Períodos de Pago — Los patrones en el estado (aparte de las empresas de ferrocarriles) generalmente tienen que pagar los salarios de sus trabajadores cuando menos 2 veces por mes, con no más de 19 días de un día de pago al otro, a no ser que se provea un horario diferente por acuerdo especial.

Método de Pago — Los salarios no se pueden pagar en una forma que no sea (1) en moneda legal de los EE.UU., (2) con cheques o giro similar, cuando existen arreglos para cambiarlos sin descuento, (3) por depósito directo o transferencia electrónica de fondos, a una cuenta de tarjeta de pago en un banco asegurado por el gobierno federal, o (4) por cualquier método de depositar fondos en una cuenta de banco o una unión de crédito, donde los fondos estén disponibles inmediatamente. El uso de una tarjeta de pago tiene que ser aprobado por el trabajador y el patrón, por escrito.

Pago Final — Cuando un patrón desocupe o suspenda a un trabajador, el patrón tiene que pagar los salarios finales por completo no más tarde que el próximo día regular de pago. Si el patrón no cumple este plazo, el trabajador tiene derecho de recoger la suma no pagada, más dos veces esta cantidad como castigo.

Notificaciones — Al momento de ocupar a un trabajador, cada patrón debe proveerle un informe escrito que indique el sueldo, así como el día, la hora y el lugar de pago. Cualquier cambio en estas condiciones se le tiene que anunciar de antemano y por escrito. Tiene que haber un resumen de la ley de pago y colección de salario puesto en un cartelón en el lugar del trabajo todo el tiempo.

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Section, Division of Labor, West Virginia Department of Commerce, Charleston, West Virginia 25305 (304-558-7890).*

En vez de registrar un reclamo con la División de Trabajo, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para recoger salarios no pagados, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEY DE IMPUESTOS DE INGRESO PERSONAL DE WEST VIRGINIA (*RETENCIÓN*)

CONDICIONES: Por lo general, se requiere que todos los patrones en West Virginia quiten impuestos estatales de los salarios de sus trabajadores, y que manden las cantidades quitadas al estado cada mes o cada tres meses durante todo el año. Para el 15 de febrero del siguiente año, o dentro de 30 días después del pago final de salarios, los patrones tienen que darle a cada trabajador un informe escrito que enseñe el total de los salarios pagados al trabajador y el total de los impuestos quitados de su pago.

ADMINISTRACIÓN: *Compliance Section, West Virginia State Tax Department, Charleston, West Virginia 25301 (304-558-8750)*. Un trabajador que cree que se le están quitando impuestos impropriamente de sus salarios, o reportando o entregando los impuestos incorrectamente al estado, debe ponerse en contacto con un representante del Departamento.

TRABAJO DE MENORES

● LEY DE TRABAJO DE MENORES

CONDICIONES: Bajo reglas adoptadas por el comisionado estatal de trabajo, las ocupaciones declaradas peligrosas a los menores de edad por el Departamento de Trabajo de EE.UU., también se aplican al empleo en West Virginia. Entre otras actividades relacionadas con la agricultura, estas ocupaciones están cerradas a los trabajadores menores de 16 años de edad:

- (1) La operación de un tractor de más de 20 caballos de fuerza.
- (2) La operación o ayuda en la operación de maquinaria motorizada de cosecha.
- (3) Trabajo en una escalera a una altura de más de 20 pies.
- (4) La operación de un vehículo que lleva pasajeros.
- (5) Trabajo dentro de un silo o una facilidad para el almacenamiento de grano.
- (6) El manejo o la aplicación de pesticidas, amonía anhídrido y otros productos químicos agrícolas.

ADMINISTRACIÓN: *Wage and Hour Section, Division of Labor, West Virginia Department of Commerce, Charleston, West Virginia 25305 (304-558-7890)*.

Los oficiales de asistencia escolar y otros oficiales de las escuelas locales pueden ayudar a la División de Trabajo en ejecutar la ley de trabajo de menores.

● LEY DE ASISTENCIA ESCOLAR OBLIGATORIA

CONDICIONES: Por lo general, cada niño en West Virginia que ha cumplido los 6 años de edad para el día 1º de septiembre de un año escolar, pero que no ha cumplido los 17, tiene que asistir a una escuela pública o recibir instrucción en una escuela privada o parroquial o en casa.

Cualquier persona que deja de asegurar la presencia en la escuela de un niño de la edad afectada que esté en su custodia, es culpable de un delito.

ADMINISTRACIÓN: Esta ley se hace cumplir por los directores de asistencia escolar, empleados por los consejos de educación de los condados.

Wisconsin

CONTRATISTAS LABORALES Y RECLUTAMIENTO

● LEY DE TRABAJADORES MIGRANTES (*CONTRATISTAS DE TRABAJADORES MIGRANTES*)

CONDICIONES: Esta ley controla las actividades de los contratistas de trabajadores migrantes, es decir, cualquier persona (aparte de un patrón actuando en su propio nombre) que recluta, solicita, ocupa o provee a trabajadores migrantes para empleo en Wisconsin. Un "trabajador migrante" es una persona que deja temporalmente su residencia principal en otro estado y viene a Wisconsin por no más de 10 meses en un año para aceptar empleo agrícola de temporada.

Registro — Nadie puede operar como contratista de trabajadores migrantes sin primeramente obtener del estado un certificado de registro del estado. Los contratistas registrados tienen que llevar su certificado todo el tiempo mientras que anden envueltos en actividades de contratista, y tienen que enseñar el certificado a todas las personas con que proponen a tratar en esa capacidad. Asimismo, los agentes empleados por contratistas registrados para ayudarles en su trabajo tienen que llevar identificación que indica su estado como agentes de un contratista registrado.

Deberes — Entre otras responsabilidades, se requiere que cada contratista y cada agente de contratista (1) someta un cambio oficial de dirección dentro de 10 días después de cada tal cambio, (2) pague o entregue prontamente al recipiente apropiado cualquier cosa de valor encargado a él o a ella por alguien más, (3) cumpla con todos los contratos o acuerdos aceptados, y (4) mantenga y guarde los registros obligatorios.

Actividades Prohibidas — Contratistas de trabajadores migrantes y sus agentes no pueden (1) dar a un trabajador información falsa o engañosa, o dejar de dar información completa, tocante a las condiciones o la existencia de empleo, (2) recibir, pagar o detener los salarios de un trabajador, excepto para distribuir un cheque hecho al trabajador, (3) cobrar o coleccionar dinero de un trabajador para mercancía o servicios provistos al trabajador, cuando la cantidad sea más del costo actual de la mercancía o los servicios, o (4) violar las provisiones de esta ley que se tratan con reclutamiento y contratos, las cuales están explicadas en el resumen que sigue.

ADMINISTRACIÓN: *Migrant Law Enforcement Section, Employment and Training Division, Wisconsin Department of Workforce Development, Madison, Wisconsin 53707 (608-266-0002).* Esta agencia se encarga del registro de los contratistas de trabajadores migrantes, y del cumplimiento con esta ley y los reglamentos asociados.

Un trabajador migrante afectado por una violación de esta ley de parte de un contratista de trabajadores migrantes, tiene el derecho de demandar al contratista en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Un trabajador que se ha sometido a represalia ilegal puede sentar una demanda en contra del contratista involucrado, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEY DE TRABAJADORES MIGRANTES (RECLUTAMIENTO Y CONTRATOS)

CONDICIONES: Esta ley requiere que los patrones agrícolas, los contratistas y otros que emplean o reclutan a trabajadores migrantes para empleo en Wisconsin, les provean cierta información antes del empleo, y con un acuerdo escrito sobre el trabajo al momento de ocuparlos.

Información Antes del Empleo — Al momento de reclutar a un migrante de fuera del estado para empleo agrícola de temporada en Wisconsin, el patrón o contratista envuelto tiene que proveerle al trabajador un informe escrito sobre las condiciones del empleo, que contenga la misma información que contiene el acuerdo obligatorio mencionado abajo. El informe de reclutamiento tiene que estar en inglés, y en el idioma usual del trabajador si no es el inglés.

Acuerdo Escrito del Trabajo — Al tiempo de ocupar a un migrante, se requiere que el patrón o contratista le dé un acuerdo del trabajo por escrito, firmado por el patrón y por el trabajador (o el encabezado de la familia, si emplea a una familia). El acuerdo, el cual tiene que estar en inglés y en el idioma usual del trabajador si no es el inglés, tiene que incluir lo siguiente:

Condiciones del Empleo — El acuerdo de trabajo debe especificar el lugar de empleo, la clase de trabajo que se va a hacer, los sueldos que se van a pagar, la duración del período de pago, las horas aproximadas de empleo y cualquier sobretiempo que se va a pagar, las fechas aproximadas del comienzo y del fin del trabajo, las viviendas que se van a proveer y su costo al trabajador, el costo de comidas provistas por el patrón (si las hay), los arreglos de transportación, los nombres de todos los miembros de la familia que van a ser empleados (si los hay), y los cargos o rebajas de pago que se van a hacer aparte de los que se requieran por ley.

Horas Garantizadas — El acuerdo de trabajo tiene que contener una garantía de (a) cuando menos 45 horas de trabajo en cada período de 2 semanas para los trabajadores empleados solamente en trabajo en la labor, o (b) cuando menos 20 horas de trabajo en cada período de una semana o 64 horas de trabajo en cada período de 2 semanas, si el trabajador se emplea en la labor y también en operaciones de procesar. La garantía cubre todo el tiempo desde la fecha en que el trabajador sea avisado a reportar al trabajo (o la fecha en que el trabajador actualmente reporta, si más tarde) hasta la fecha del fin del empleo.

Excepciones a la Garantía — La garantía de horas generalmente se aplica solamente a los trabajadores de 18 años de edad y mayor. Si un trabajador no está disponible a trabajar en un día particular durante el período de la garantía, el patrón puede reducir la garantía mínima por una cantidad equivalente a los salarios que hubiera ganado si hubiera estado disponible. El patrón tampoco no está obligado a pagar la garantía si el trabajador reporta al trabajo como avisado, pero no es empleado debido a un desastre del tiempo o circunstancias similares fuera del control del patrón. Dentro de 24 horas después de reportar al trabajo en uno de estos casos, el trabajador tiene derecho de recibir un pago, al sueldo aprobado,

para todo el tiempo desde su salida del punto original hasta su regreso al punto original, con tal de que no sea menos que 3 ni más de 6 días de pago, figurado a 8 horas por día.

ADMINISTRACIÓN: *Migrant Law Enforcement Section, Employment and Training Division, Wisconsin Department of Workforce Development, Madison, Wisconsin 53707 (608-266-0002).* Un trabajador migrante que no ha recibido un informe escrito de reclutamiento, un acuerdo escrito de trabajo, o pago de acuerdo con las garantías en el acuerdo de trabajo, debe ponerse en contacto con el Departamento.

Sin importar la acción del Departamento, un trabajador migrante afectado por una violación de esta ley por parte de un patrón o un contratista, tiene derecho de demandarle al presunto violador en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Un trabajador que se ha sometido a represalia ilegal puede sentar una demanda en contra del patrón o contratista involucrado, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEYES LABORALES GENERALES (*PUBLICIDAD FALSA SOBRE EMPLEO*)

CONDICIONES: Es contra la ley reclutar o convencer a trabajadores a que se cambien de un lugar de empleo a otro dentro de Wisconsin, o traer trabajadores de cualquier clase a Wisconsin, por medio de anuncios falsos o declaraciones falsas acerca del tipo de trabajo que se va a hacer, los sueldos que se van a pagar, o las condiciones del trabajo.

El dejar de decirle a los trabajadores que hay una huelga o cierre forzado en el lugar de empleo propuesto, cuando en realidad existe un pleito de estos, también es ilegal.

ADMINISTRACIÓN: *Labor Standards Bureau, Equal Rights Division, Wisconsin Department of Workforce Development, Madison, Wisconsin 53703 (608-266-6860).*

En vez de registrar una queja con el Departamento, un trabajador que por engaño se ha mudado para propósitos de empleo, tiene derecho de sentar una demanda para recoger los daños directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

DERECHOS CIVILES

● LEY DE EMPLEO JUSTO DE WISCONSIN

CONDICIONES: Con pocas excepciones, se prohíbe que los empleadores en Wisconsin cometan cualquiera de los siguientes actos de discriminación en el empleo:

(1) Rehusar a ocupar a un aplicante para trabajo, desocupar a un empleado, o discriminar en contra de un trabajador con respecto a promoción, salarios, o los términos, condiciones o privilegios del empleo, por razón de su . . .

- Edad (40 años o más)
- Raza
- Creencias religiosas
- Color
- Incapacidad
- Estado matrimonial
- Sexo
- Orientación sexual
- Embarazo o parto
- Origen nacional
- Ascendencia
- Historia de arresto
- Historia de condena
- Servicio militar
- Uso o no uso de productos legales, fuera de la propiedad del empleador y fuera de las horas de trabajo
- Rechazo de una invitación de asistir a una junta o participar en una comunicación sobre asuntos de religión o la política

- (2) Despararrar o circular un anuncio de empleo, usar cualquier forma de aplicación de trabajo, o hacer cualquier pregunta a un aplicante para trabajo, que indique que el patrón prefiere o no prefiere ocupar aplicantes a base de cualquiera de estas mismas características.
- (3) Desocupar o discriminar de otro modo en contra de una persona porque la persona ha opuesto una práctica discriminatoria, o porque la persona ha hecho una queja, testificado o ayudado en un proceso legal bajo esta ley.

Agencias de empleo y organizaciones laborales están sujetas a prohibiciones contra discriminación parecidas.

ADMINISTRACIÓN: *Civil Rights Bureau, Equal Rights Division, Wisconsin Department of Workforce Development, Madison, Wisconsin 53708 (414-227-4396)*. Un trabajador afectado por un acto de discriminación en el empleo puede registrar una queja con esta agencia a cualquier momento dentro de 300 días después de que ocurrió el acto.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEYES DE PESTICIDAS

CONDICIONES:

Licencias y Certificación — Por lo general, nadie puede aplicar pesticidas para compensación sin obtener una licencia y ser certificado como aplicador comercial por el estado. Asimismo, los rancheros no deben aplicar o supervisar la aplicación de pesticidas restringidos en conexión con producción agrícola en sus ranchos, a no ser que sean certificados como aplicadores privados. La certificación requiere, en parte, que el solicitante muestre su competencia en manejar pesticidas con seguridad y eficaz. Para aplicadores comerciales, esto quiere decir que tienen que pasar un examen escrito, mientras que los aplicadores agrícolas privados pueden ser certificados por examen o por entrenamiento.

Almacenamiento de Pesticidas — Se tienen que guardar los pesticidas de acuerdo con las instrucciones en la etiqueta, y en tal manera que las etiquetas no sean dañadas o destruidas. Las áreas de almacenamiento tienen que estar seguras contra la entrada de niños o el público en general.

Desecho de Pesticidas — Nadie puede eliminar pesticidas o envases de pesticidas en una manera contra las instrucciones en la etiqueta, o en una manera que podría causar peligro a gente, propiedad o animales. Excepto en conexión con programas de reciclaje de materiales, es contra la ley volver a usar envases de pesticidas para ningún propósito.

Desvío de Pesticidas — No se puede usar ningún pesticida en una manera que resulta en rociada excesiva o desvío del producto.

Períodos de Pre-Cosecha — Es ilegal que un ranchero levanta una cosecha de una labor tratada con pesticidas, durante el período "pre-cosecha" especificado en la etiqueta del pesticida.

Equipo de Aplicación — Ningún aplicador comercial o negociante en equipo de aplicación puede usar, rentar o vender equipo para la aplicación de pesticidas que esté atorado o descompuesto, que no esté limpio, o que no se puede ajustar bien.

Letreros de Advertencia — En una situación donde (1) la etiqueta de un pesticida requiere avisos orales y avisos con letreros — los dos — antes de aplicar el producto, y (2) el sitio del tratamiento queda dentro de 300 pies de un campo campesino, una residencia, una escuela, un patio escolar, o una facilidad donde gente se puede arrimar durante el período de entrada restringida especificado en la etiqueta, el aplicador o el dueño u operador del rancho tiene que poner letreros de advertencia que cumplen con los requisitos de los reglamentos.

Actos Prohibidos — Entre muchas otras violaciones de las leyes estatales sobre pesticidas, es ilegal que una persona:

- (1) Quite, cambie o destruya cualquier parte de una etiqueta de un pesticida, o cambie el contenido de un envase de pesticidas.
- (2) Use un pesticida de uso restringido contra las instrucciones en la etiqueta u otras restricciones federales o estatales.
- (3) Use o supervise el uso de pesticidas sin tener la certificación, licencia o supervisión que se requiere. (4) Deje de mantener registros o hacer reportes cuando se le requiere.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Agrichemical Management, Division of Agricultural Resource Management, Wisconsin Department of Agriculture, Trade and Consumer Protection, Madison, Wisconsin 53708 (608-224-4545)*.

● LEYES DE PESTICIDAS (APLICACION AÉREA)

CONDICIONES:

Certificación de Aplicadores Aéreos — Nadie puede aplicar pesticidas usando un avión o un helicóptero, a no ser que la persona sea certificada como un aplicador aéreo. Además de los requisitos para certificación general, un operador aéreo tiene que (1) presentar pruebas de una licencia y entrenamiento que se requieren para cada tipo de aeronave utilizada para ese propósito, y (2) mostrar competencia y conocimiento práctico sobre el control de plagas desde el aire, los peligros a la salud y al ambiente asociados con la aplicación aérea de pesticidas, y la prevención de rociada excesiva y desvío.

Normas de Operación — Los aviones y helicópteros utilizados en la aplicación de pesticidas tienen que satisfacer ciertas normas y ser operados de acuerdo con procedimientos estatales y federales.

Notificaciones — Cuando menos 24 horas antes de la aplicación de cualquier pesticida por avión o helicóptero, se requiere que el dueño de la tierra envuelta en el tratamiento avise a los operadores de todos los campos para campesinos migrantes en la vecindad del tratamiento, y que avise a los residentes de cualquier propiedad cercana que pidan aviso. La notificación puede ser oral o por escrito, pero debe incluir la fecha y la hora de la aplicación programada, la identidad del pesticida que se va a aplicar, y la localidad exacta del tratamiento.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Agrichemical Management, Division of Agricultural Resource Management, Wisconsin Department of Agriculture, Trade and Consumer Protection, Madison, Wisconsin 53708 (608-224-4545).*

● LEYES DE PESTICIDAS (PROTECCIONES PARA TRABAJADORES)

CONDICIONES:

Cumplimiento con Normas Federales — Los patrones agrícolas en Wisconsin, así como los individuos y negocios que mezclan, cargan o aplican pesticidas agrícolas en el estado, tienen que cumplir con las normas de EPA para la protección de trabajadores (*vea el resumen, EE.UU. — Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*).

Letreros de Advertencia — Se requiere que los patrones agrícolas pongan letreros en los sitios donde se aplican pesticidas, como se requiere bajo las normas de EPA mencionadas. Los avisos tienen que ponerse no más temprano que 24 horas antes del principio de la aplicación, quedarse puestos por todo el período de entrada restringida especificado en la etiqueta del producto, y bajarse o taparse no más tarde que 3 días después de que termine el período restringido.

Entrada Temprana a la Labor — Un patrón agrícola puede dejar que entren trabajadores a una labor tratada antes de que termine el período restringido, pero únicamente si (1) entrada temprana es necesaria debido a una emergencia, (2) entrada temprana no viola las normas de EPA sobre la protección de trabajadores, (3) los trabajadores entrando la zona del tratamiento han sido entrenados de acuerdo con esas normas, y (4) el patrón somete a la agencia estatal un reporte escrito sobre la situación de emergencia. El reporte tiene que incluir la fecha y la localidad de la entrada temprana, una descripción de la emergencia que ocasionó la entrada temprana, el nombre y el número de registro federal del pesticida aplicado al área, y el número de trabajadores envueltos en la entrada.

Entrenamiento de Trabajadores — Se prohíbe que un patrón agrícola requiera o permita que un trabajador agrícola entre una labor sujeta a un período de entrada restringida durante los 30 días anteriores, a no ser que el trabajador haya recibido el entrenamiento de seguridad que se requiere bajo las normas de EPA. El entrenamiento tiene que haber sido administrado por una persona certificada o calificada por la agencia estatal. Los empleadores de trabajadores agrícolas tienen que mantener ciertos registros sobre este entrenamiento, por cada trabajador o manejador que emplean.

ADMINISTRACIÓN: *Bureau of Agrichemical Management, Division of Agricultural Resource Management, Wisconsin Department of Agriculture, Trade and Consumer Protection, Madison, Wisconsin 53708 (608-224-4545).*

RELACIONES LABORALES Y REPRESENTACIÓN DE UNIÓN

● LEY DE PAZ EN EL EMPLEO

CONDICIONES:

Derechos de Empleados — Los trabajadores agrícolas tienen derecho de organizar, formar, hacerse miembros de, y ayudar a las organizaciones laborales, de negociar las condiciones de su empleo por medio de representantes de su propia preferencia, y de involucrarse en otras actividades legales para su propio beneficio. Los trabajadores también tienen el derecho de no involucrarse en todas o cualquiera de estas actividades. No se le puede exigir que un empleado haga ningún pago a una organización laboral, y no se puede exigir pagos de parte de un empleado a una organización laboral como una condición de obtener empleo o de seguir en empleo.

Representantes y Elecciones — Cuando un trabajador, un grupo de trabajadores, o un patrón, al presentar una petición formal al estado, trae una pregunta acerca de la voluntad de los trabajadores de ser representados para el propósito de negociar con su patrón, se requiere que la agencia estatal arregle una elección de boleta secreta para resolver la cuestión. Los nombres de todas las personas u organizaciones sometidos por cualquiera de los trabajadores participando en la elección tienen que estar en la boleta, y se le tiene que dar a los trabajadores también la oportunidad de votar en contra de representación por ninguna persona u organización en la boleta. Los representantes escogidos por una mayoría de los trabajadores en un lugar de trabajo o en una unidad de negociaciones colectivas, tienen que representar a todos los trabajadores en la unidad en las negociaciones, pero un trabajador o grupo de la minoría todavía tiene el derecho de presentar quejas al patrón a cualquier momento, en persona o por representantes de su propia preferencia.

Prácticas Injustas de Empleadores — Entre otros actos prohibidos, un patrón no puede obstruir a los trabajadores en el uso de los derechos mencionados arriba, dominar u obstruir la formación o administración de una organización laboral, promover u oponerse a membresía en una organización laboral, rehusar a negociar con el representante de una mayoría de los trabajadores en una unidad de negociaciones, o violar las condiciones de un contrato de unión.

Huelgas en la Agricultura — Cuando una huelga de trabajadores agrícolas podría resultar en la pérdida de o grave daño a productos agrícolas producidos en Wisconsin, los trabajadores tienen que avisar a la agencia estatal de su intención de salir en huelga, con a lo menos 10 días de anticipación. La agencia tiene que avisar al patrón inmediatamente y tomar pasos inmediatos para resolver el pleito.

ADMINISTRACIÓN: *Wisconsin Employment Relations Commission, Madison, Wisconsin 53704 (608-243-2424)*. Un trabajador que cree que sus derechos bajo la Ley de Paz en el Empleo han sido restringidos o violados, puede registrar una queja con la Comisión.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEYES LABORALES GENERALES (*RECLUTAMIENTO DE ROMPEHUELGAS*)

CONDICIONES: Es ilegal que un ranchero u otro patrón haga arreglos con otra persona (como, por ejemplo, un contratista agrícola) para emplear a rompehuelgas (o sea, quiebrahuelgas o esquirolas) con la intención de reemplazar a trabajadores que andan en huelga contra el patrón.

Asimismo, nadie que no esté directamente envuelto en una huelga puede reclutar un rompehuelgas para empleo, con el propósito de que el rompehuelgas reemplazca a un empleado en una industria o establecimiento donde existe una huelga.

También es contra la ley que alguien transporte o arregle transportación de rompehuelgas a Wisconsin, para empleo en un establecimiento afectado por una huelga.

ADMINISTRACIÓN: *Equal Rights Division, Wisconsin Department of Workforce Development, Madison, Wisconsin 53707 (608-266-6860)*. Un trabajador afectado adversamente por una presunta violación de estas condiciones de ley, puede someter una queja a la División de Derechos Iguales.

SALUD Y SEGURIDAD

● LEY DE TRABAJADORES MIGRANTES (*SANIDAD EN LA LABOR*)

CONDICIONES: Bajo la ley estatal sobre trabajadores migrantes, el departamento estatal de trabajo ha adoptado reglas que requieren que ciertos patrones agrícolas provean excusados, lavamanos y agua a sus empleados, sin costo a ellos. Los reglamentos se aplican a las operaciones donde 6 o más trabajadores migrantes están haciendo trabajo a mano en la labor.

Excusados — Los patrones cubiertos por estas reglas tienen que proveer excusados en la labor, a razón de un excusado por cada 20 trabajadores. Las facilidades tienen que estar localizadas dentro de 1/4 de una milla de los trabajadores, o tan cerca de los trabajadores que sea posible donde pueda entrar un vehículo. Cada unidad debe tener una puerta que se atranca por dentro e incluir una provisión adecuada de papel sanitaria.

Lavamanos — El patrón también tiene que proveer cuando menos un lavamanos por cada 20 trabajadores, localizado dentro de 1/4 de una milla de los trabajadores, o en el punto más cercano donde puede entrar un vehículo.

Excepción — Si la provisión de lavamanos causa dificultad práctica, el patrón puede aplicar a la agencia estatal para aprobación para proveer toallitas húmedas de paquete en vez del equipo, siempre y cuando la substitución no ponga a riesgo la salud o seguridad de los trabajadores.

Agua para Beber — Tiene que haber una provisión de agua limpia y sanitaria para beber, en un lugar fácilmente accesible. El agua tiene que ser mantenida fresca, en envases insulados que estén limpios y sanitarios. El agua tiene que ser expendida en basos de un solo uso; se prohíbe el uso de basos compartidos o cucharones.

En todos casos, se le tiene que dar a los trabajadores oportunidades razonables de usar las facilidades, durante todo el día de trabajo.

ADMINISTRACIÓN: *Migrant Law Enforcement Section, Employment and Training Division, Wisconsin Department of Workforce Development, Madison, Wisconsin 53707 (608-266-0002)*. Un trabajador migrante que ha sido negado agua o facilidades de sanidad en la labor de acuredo con esta ley, debe ponerse en contacto con el Departamento.

En vez de someter una queja al Departamento, un trabajador migrante afectado por una violación de esta ley por parte de un patrón o un contratista, tiene derecho de demandarle al presunto violador en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Un trabajador que se ha sometido a represalia ilegal puede sentar una demanda en contra del patrón o contratista involucrado, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE COMPENSACIÓN DE DESEMPLEO

CONDICIONES: Cada ranchero u otro patrón agrícola que pagó \$20,000 o más en salarios agrícolas en cualquier período de 3 meses (un cuarto del calendario) en el presente año o el año pasado, o que ocupó a 10 o más campesinos por parte de un día en 20 diferentes semanas este año o el año pasado, tiene que pagar impuestos de desempleo al estado. La agencia estatal le da crédito a cada trabajador por la cantidad de salarios reportados por el patrón.

Un campesino desocupado que ha acumulado los créditos necesarios debido a su trabajo con uno o más de estos patrones, y que satisface las otras condiciones del programa, puede calificar para beneficios semanales de desempleo. Los beneficios en este momento varían de \$53 a \$370 por semana.

ADMINISTRACIÓN: *Unemployment Insurance Division, Wisconsin Department of Workforce Development, Madison, Wisconsin 53707 (414-438-7705)*. Aplicaciones para beneficios de desempleo pueden ser sometidas en línea, en my.unemployment.wisconsin.gov.

● LEY DE COMPENSACIÓN DE TRABAJO

CONDICIONES: Cada ranchero u otra operación agrícola que emplea a 6 o más trabajadores en una o más localidades, que trabajan en el mismo día por 20 o más días durante el año, tiene que tener seguro de compensación de trabajo que cubre los empleados de la operación. El patrón debe obtener el seguro dentro de 10 días después de alcanzar el umbral de 20 días.

Un campesino que se lastima mientras que anda haciendo servicios para un patrón de estos, tiene derecho de (1) pago de todos los costos médicos necesarios y razonables, (2) beneficios en efectivo para la pérdida temporal de salarios mientras que el trabajador se está recuperando del accidente, (3) pagos en efectivo para incapacidad permanente si el trabajador no se recupera completamente, (4) rehabilitación vocacional, y (5) beneficios de fallecimiento y pago de los gastos de entierro si el trabajador se muere del accidente.

ADMINISTRACIÓN: *Worker's Compensation Division, Wisconsin Department of Workforce Development, Madison, Wisconsin 53707 (608-266-1340)*. Un trabajador lesionado en un accidente en el trabajo debe avisarle al patrón dentro de 30 días del accidente, o en el caso de una enfermedad ocupacional, dentro de 30 días después de que el trabajador se dio cuenta de la incapacidad y su relación con el empleo.

SUELDOS Y HORAS

● LEY DE SUELDO MÍNIMO

CONDICIONES:

Sueldo Mínimo — Por lo general, los trabajadores agrícolas tienen derecho al sueldo mínimo estatal, en este momento \$7.25 la hora.

Rebajas para Comidas y Vivienda — Hasta los límites indicados abajo, se permite que los patrones agrícolas rebajen el valor razonable de cualesquier comidas y viviendas que provean a sus empleados, a condición de que (1) las comidas y viviendas sean aceptadas y actualmente recibidas por los trabajadores, (2) las comidas sean adecuadas y nutritivas, y (3) las viviendas estén decentes y sanitarias.

Comidas — Los patrones agrícolas no pueden rebajar más de \$4.15 por cada comida o \$87 por semana para proveer comidas.

Vivienda — El valor de cualquier alojamiento provisto a los trabajadores no puede sobrepasar a \$8.30 por día o \$58 por semana.

Excepción — Comida y cuarto no se puede quitar de los salarios de los empleados agrícolas de temporada que no son residentes de Wisconsin, si la rebaja resultaría en una ganancia neta que sea menos que el sueldo mínimo.

Registros — Como los patrones en otras industrias, los patrones agrícolas están obligados a mantener registros de pago y otra información relacionada por cada trabajador. El registro de pago debe incluir (1) el nombre y la dirección del trabajador, (2) su fecha de nacimiento, (3) la fecha del comienzo y fin del empleo, (4) la hora del comienzo y fin de cada día de trabajo y cada período de comer, (5) el número total de las horas trabajadas cada día y cada semana, (6) la tasa de pago y los salarios pagados cada período de pago, (7) la cantidad y el propósito de cada rebaja del salario, y (8) la cantidad de producción, si se le paga por contrato u otro base que no sea por horas.

ADMINISTRACIÓN: *Labor Standards Bureau, Equal Rights Division, Wisconsin Department of Workforce Development, Madison, Wisconsin 53703 (608-266-6860).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE TRABAJADORES MIGRANTES (*HORAS DE TRABAJO Y SOBRETIEPO*)

CONDICIONES: Bajo esta ley, los trabajadores migrantes en Wisconsin tienen protecciones sobre las horas de trabajo y el pago de sobretiempo.

Trabajadores Migrantes Empleados Sólo en la Agricultura —

Horas Máximas — Menos en una emergencia, ningún trabajador migrante empleado solamente en trabajo agrícola puede ser forzado a que trabaje, o ser castigado por haber rehusado a trabajar, por más de 6 días o 60 horas en una sola semana, o más de 12 horas en un solo día.

Períodos de Comida — Es ilegal emplear a un migrante por más de 6 horas consecutivas sin una pausa de cuando menos 30 minutos para comer, a no ser que se pueda acabar el trabajo dentro de una hora adicional. Los patrones no tienen que pagar a los trabajadores para los períodos de comida.

Otros Trabajadores Migrantes —

Sobretiempo en Domingos — Un migrante que no está empleado solamente en operaciones agrícolas, tiene derecho de recibir no menos que $1\frac{1}{2}$ veces su sueldo regular para todas las horas trabajadas en un domingo, a no ser que se le permita otro día de descanso diferente en esa semana.

Períodos de Descanso — Se le tiene que dar a cada trabajador migrante que no está empleado exclusivamente en trabajo agrícola, un período de descanso de cuando menos 10 minutos dentro de cada 5 horas de empleo continuo.

Períodos de Comida — No se le puede exigir a ningún trabajador migrante, que trabaje más de 6 horas consecutivas sin una pausa (sea pagada o no pagada) de 30 minutos o más para comer, a no ser que se pueda acabar el trabajo dentro de una hora adicional.

ADMINISTRACIÓN: *Migrant Law Enforcement Section, Employment and Training Division, Wisconsin Department of Workforce Development, Madison, Wisconsin 53707 (608-266-0002).* Violaciones de las normas sobre horas y pago de sobretiempo se pueden reportar al Departamento.

Sin importar la acción del Departamento, un trabajador migrante afectado por una violación de esta ley por parte de un patrón o un contratista, tiene derecho de demandarle al presunto violador en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Un trabajador que se ha sometido a represalia ilegal puede sentar una demanda en contra del patrón o contratista involucrado, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEY DE PAGO, RECLAMOS, Y COLECCIÓN DE SALARIOS

CONDICIONES: Los campesinos deben recibir sus salarios regularmente, y no menos que una vez cada 3 meses. Un trabajador que está ausente al tiempo regular de pago, o por cualquier otra razón no recibe sus salarios en ese momento, tiene que ser pagado dentro de 6 días después de pedir sus ganancias.

Como los demás empleados en el estado, los trabajadores agrícolas que no tienen un contrato escrito de empleo para un período fijo, deben recibir sus salarios finales por completo no más tarde que el día en que hubieran recibido su próximo pago bajo el horario regular establecido por el patrón.

ADMINISTRACIÓN: *Labor Standards Bureau, Equal Rights Division, Wisconsin Department of Workforce Development, Madison, Wisconsin 53703 (608-266-6860).* El Departamento puede tomar acción en un reclamo de salarios sólo si sea sometido no más tarde que 2 años después de que el pago se quedó pendiente.

En vez de registrar un reclamo con el Departamento, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir esta ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEY DE TRABAJADORES MIGRANTES (*PAGO DE SALARIOS*)

CONDICIONES: Los pagos de salarios a los trabajadores migrantes, que vienen de otro estado y trabajan en Wisconsin en operaciones agrícolas de temporada, están sujetos a requisitos en la ley de trabajadores migrantes.

Días de Pago — Cada patrón tiene que pagar todos los salarios ganados por un campesino migrante de fuera del estado directamente al trabajador, en días regulares de pago designados por el patrón de antemano, pero no menos que 2 veces por mes.

Método de Pago — Los salarios tienen que ser pagados en moneda de los EE.UU. o con cheque.

Pago Final — Al fin del período de empleo para el cual se ocupó un migrante, por lo general se requiere que el patrón pague todos los salarios restantes dentro de 3 días después del último día de trabajo.

Comprobantes de Pago — Al momento de pago, los patrones tienen que dar a cada trabajador migrante un comprobante escrito que enseña la cantidad total de sus salarios, la cantidad después de rebajas, y cada cantidad quitada o detenida por cualquier propósito que sea.

Rebajas de Pago — Es contra la ley que un patrón o contratista de trabajadores migrantes quite o detenga de los salarios de un migrante, cualquier cantidad para pagar deudas pasadas o anticipadas, a no ser que el trabajador haya autorizado la rebaja o retención por escrito. Esto no impide al patrón de hacer cualquier rebaja de pago que se requiera por ley, o bajo una orden de la corte.

ADMINISTRACIÓN: *Migrant Law Enforcement Section, Employment and Training Division, Wisconsin Department of Workforce Development, Madison, Wisconsin 53707 (608-266-0002).* Quejas sobre los pagos de salarios que no están de acuerdo con esta ley, así como reclamos por salarios no pagados, se pueden someter al Departamento para investigación.

Sin importar la acción del Departamento, un trabajador migrante afectado por una violación de esta ley por parte de un patrón o un contratista, tiene derecho de demandarle al presunto violador en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Un trabajador que se ha sometido a represalia ilegal puede sentar una demanda en contra del patrón o contratista involucrado, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEY DE TRABAJADORES MIGRANTES (*HORAS GARANTIZADAS*)

CONDICIONES:

Horas Garantizadas — El acuerdo de trabajo tiene que contener una garantía de (a) cuando menos 45 horas de trabajo en cada período de 2 semanas para los trabajadores empleados solamente en trabajo en la labor, o (b) cuando menos 20 horas de trabajo en cada período de una semana o 64 horas de trabajo en cada período de 2 semanas, si el trabajador se emplea en la labor y también en operaciones de procesar. La garantía cubre todo el tiempo desde la fecha en que el trabajador sea avisado a reportar al trabajo (o la fecha en que el trabajador actualmente reporta, si más tarde) hasta la fecha del fin del empleo.

Excepciones — La garantía de horas generalmente se aplica solamente a los trabajadores de 18 años de edad y mayor. Si un trabajador no está disponible a trabajar en un día particular durante el período de la garantía, el patrón puede reducir la garantía mínima por una cantidad equivalente a los salarios que hubiera ganado si hubiera estado disponible. El patrón tampoco no está

obligado a pagar la garantía si el trabajador reporta al trabajo como avisado, pero no es empleado debido a un desastre del tiempo o circunstancias similares fuera del control del patrón. Dentro de 24 horas después de reportar al trabajo en uno de estos casos, el trabajador tiene derecho de recibir un pago, al sueldo aprobado, para todo el tiempo desde su salida del punto original hasta su regreso al punto original, con tal de que no sea menos que 3 ni más de 6 días de pago, figurado a 8 horas por día.

ADMINISTRACIÓN: *Migrant Law Enforcement Section, Employment and Training Division, Wisconsin Department of Workforce Development, Madison, Wisconsin 53707 (608-266-0002).* Un trabajador migrante que no ha recibido sus salarios según las garantías especificadas en el acuerdo de trabajo, debe ponerse en contacto con el Departamento.

Sin importar la acción del Departamento, un trabajador migrante afectado por una violación de esta ley por parte de un patrón o un contratista, tiene derecho de demandarle al presunto violador en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Un trabajador que se ha sometido a represalia ilegal puede sentar una demanda en contra del patrón o contratista involucrado, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEY DE IMPUESTOS DE INGRESOS (*RETENCIÓN*)

CONDICIONES: Diferente a la situación en otras industrias, no se le quitan impuestos estatales de los salarios ganados en la agricultura.

ADMINISTRACIÓN: *Compliance Bureau, Division of Income, Sales and Excise Tax, Wisconsin Department of Revenue, Madison, Wisconsin 53713 (608-266-2772).*

NOTA ESPECIAL: Aunque los patrones agrícolas no tengan que quitar impuestos estatales del pago de los campesinos, pueda ser que los trabajadores tengan que mandar un reporte de impuestos al estado, y que deban impuestos al fin del año, dependiendo del ingreso total y otras circunstancias.

TRABAJO DE MENORES

● LEYES DE TRABAJO DE MENORES

CONDICIONES:

Edad Mínima — Muchachos hasta de 12 años pueden ser empleados en actividades agrícolas.

Asistencia Escolar — Con unas excepciones, se prohíbe que personas menores de 18 años de edad trabajen durante las horas que se le requiere que estén en la escuela.

Ocupaciones Prohibidas — Entre otras actividades declaradas peligrosas por el departamento estatal de trabajo, no se permite que chamacos bajo la edad de 16 años participen en estos empleos:

- (1) La operación o ayuda con la operación de equipo mecánico de cosecha, segadoras, empacadoras de alfalfa, moledoras, y equipo de rancho similar.
- (2) Trabajo en una escalera o plataforma a una altura de más de 20 pies.
- (3) El manejo o aplicación de cualquier producto químico agrícola cuando la etiqueta del envase contiene la palabra de advertencia "Poison" o "Warning," o el símbolo de la calavera y dos huesos cruzados.
- (4) La transportación, transferencia o aplicación de amonía anhidra.

Períodos de Comer — Nadie bajo la edad de 18 puede ser empleado, o permitido a que trabaje, por más de 6 horas consecutivas sin una pausa de cuando menos 30 minutos para comer.

ADMINISTRACIÓN: *Labor Standards Bureau, Equal Rights Division, Wisconsin Department of Workforce Development, Madison, Wisconsin 53703 (608-266-6860).*

Los oficiales de asistencia escolar también tienen autoridad de visitar e inspeccionar los lugares de trabajo, para vigilar el cumplimiento de las leyes sobre trabajo de menores.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEYES DE ASISTENCIA ESCOLAR OBLIGATORIA

CONDICIONES: Cualquier persona que tiene control de un niño entre 6 y 18 años de edad tiene que asegurar que el niño asista regularmente a una escuela pública o privada durante todas las horas que la escuela esté en sesión, hasta que el niño gradúe de la escuela secundaria, o hasta el fin del término en que el niño cumple 18 años, a no ser que el consejo escolar local exente al niño de asistir.

ADMINISTRACIÓN: Estas condiciones de ley se hacen cumplir por los oficiales de asistencia, designados por los consejos escolares locales.

TRANSPORTACIÓN

● LEY DE TRABAJADORES MIGRANTES (*TRANSPORTACIÓN DE TRABAJADORES MIGRANTES*)

CONDICIONES: La ley estatal sobre los trabajadores migrantes incluye protecciones relacionadas con la transportación de trabajadores migrantes por los contratistas y patrones agrícolas.

Seguridad de Transportación — Cualquier transportación provista por un patrón a un trabajador migrante de un lugar de residencia a otro, tiene que ser segura y adecuada. Igualmente, para cada vehículo usado para transportar individuos y propiedad en conexión con actividades contratantes, un contratista de trabajadores migrantes tiene que proveer un reporte de la inspección del vehículo al estado.

Seguro de Responsabilidad — Cada contratista o agente de contratista que tiene o controla cualquier vehículo para la transportación de personas o propiedad en conexión con actividades contratantes, debe mantener en efecto una póliza de seguro que proteja al contratista o agente en contra de daño legal debido a su posesión u operación del vehículo. Los límites de responsabilidad tienen que ser no menos que \$100,000 por cada asiento en el vehículo, hasta una cobertura máxima de \$5,000,000.

Si el contratista provee transportación a los trabajadores solamente como agente del patrón, el patrón es responsable de obtener el seguro necesario.

ADMINISTRACIÓN: *Migrant Law Enforcement Section, Employment and Training Division, Wisconsin Department of Workforce Development, Madison, Wisconsin 53707 (608-266-0002).* El Departamento tiene la autoridad de investigar violaciones — reportadas o presuntas — de las reglas sobre la transportación de trabajadores migrantes.

Sin importar la acción del Departamento, un trabajador migrante afectado por una violación de esta ley por parte de un patrón o un contratista, tiene derecho de demandarle al presunto violador en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Un trabajador que se ha sometido a represalia ilegal puede sentar una demanda en contra del patrón o contratista involucrado, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

VIVIENDA

● LEY DE TRABAJADORES MIGRANTES (*CAMPOS PARA TRABAJADORES MIGRANTES*)

CONDICIONES: Los campos para trabajadores migrantes en Wisconsin — o sea, los sitios y estructuras mantenidos como alojamiento para uno o más trabajadores que dejan temporalmente su residencia principal en otro estado y vienen a Wisconsin por no más de 10 meses en un año para aceptar empleo agrícola de temporada — están sujetos a certificación y requisitos de sanidad prescritos en la ley estatal de trabajadores migrantes.

Certificación — Nadie puede operar un campo para trabajadores migrantes sin obtener del estado un certificado autorizándolo. Para el 1º de abril de cada año, o no más tarde que 30 días antes de abrir un campo nuevo, el dueño u operador de la facilidad tiene que aplicar para certificación. La agencia estatal debe inspeccionar cada campo para el cual se haya recibido una aplicación para certificación, y si el campo cumple con las normas mínimas, la agencia otorgará un certificado autorizando operación de la facilidad hasta el 31 de marzo del siguiente año.

Normas Mínimas — La agencia estatal ha adoptado especificaciones detalladas para la certificación de los campos. Los factores que se toman en cuenta al determinar si una vivienda califica para un certificado incluyen estos, entre otros:

- La condición del sitio del campo
- El tamaño y la condición de las estructuras
- El sistema de agua
- El sistema para la eliminación de aguas negras
- La condición de telas en las puertas exteriores y ventanas
- El equipo de calefacción
- El servicio eléctrico y facilidades de iluminación
- Las facilidades de sanidad (excusados y baños)
- Las facilidades de lavandería
- Las facilidades de cocinar y comer
- Los arreglos para dormir
- Los envases y procedimientos para la eliminación de basura
- El equipo de seguridad contra incendios y las salidas de emergencia
- Las restricciones sobre los materiales peligrosos

Responsabilidades del Operador — Cuando menos una vez por semana, se requiere que el operador del campo inspeccione el campo para asegurar que todas las áreas se mantengan limpias y en orden, y que propiedad rota o dañada se arregle pronto. El operador tiene que apuntar a alguien que se encargue del mantenimiento del terreno y las facilidades compartidas, y si el campo acomoda a 100 personas o más, el operador tiene que ocupar a una persona de tiempo completo para ese propósito.

Aviso Sobre la Aplicación de Pesticidas — Cuando menos 24 horas de antemano, se requiere que el operador del campo provea a los residentes un aviso cada vez que se apliquen pesticidas a las tierras alrededor del campo que pertenecen o sean controladas por el operador. Asimismo, cuando el operador de un campo sea avisado de una aplicación aérea de pesticidas en tierras cercanas que pertenecen a otra persona, el operador tiene que avisar a los ocupantes del campo tan pronto que sea posible. En ambos casos, el aviso tiene que ser exhibido en un tablón de anuncios o en un lugar donde se arrima los residentes, y tiene que ser escrito en inglés y en el idioma de los residentes si no es inglés.

ADMINISTRACIÓN: *Migrant Law Enforcement Section, Employment and Training Division, Wisconsin Department of Workforce Development, Madison, Wisconsin 53707 (608-266-0002).* Esta agencia tiene responsabilidad de inspeccionar y certificar los campos para trabajadores migrantes en Wisconsin, y de asegurar el cumplimiento continuo de las viviendas certificadas con las normas estatales.

Un trabajador migrante afectado por una violación de esta ley cometida por un patrón o un contratista de trabajadores migrantes, tiene derecho de demandarle al presunto violador en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Un trabajador que se ha sometido a represalia ilegal puede sentar una demanda en contra del patrón o contratista involucrado, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

● LEY DE TRABAJADORES MIGRANTES (ACCESO, ENTRADA, Y TENENCIA)

CONDICIONES: Los campesinos migrantes tienen el derecho de decidir quien puede visitarlos dondequiera que vivan, y nadie puede prohibir u obstruir la entrada a o la salida de la residencia de cualquier campesino migrante, sea por uso de cualquier clase de cerca, con un letrero o anuncio, o por uso o amenaza de la fuerza o violencia. Cualquier cerca construida alrededor de un campo para migrantes tiene que tener una o más puertas, y la erección de letreros que digan "No Trespassing" en propiedad junta a un campo no se permite, a no ser que el derecho de entrada al campo sea claramente indicada.

Después de que se acabe el empleo de un migrante, el patrón no puede exigir que el trabajador salga de un campo para trabajadores migrantes operado por el patrón, hasta que el trabajador haya recibido todos sus salarios finales por completo.

ADMINISTRACIÓN: *Migrant Law Enforcement Section, Employment and Training Division, Wisconsin Department of Workforce Development, Madison, Wisconsin 53707 (608-266-0002).* Un trabajador migrante que ha sido negado visita por invitados a su residencia, o una persona que ha sido invitado a la residencia de un trabajador migrante y ha sido negado entrada, puede someter una queja al Departamento, el cual tiene la autoridad de investigarla y tomar acción para asegurar cumplimiento.

Sin importar la acción del Departamento, un trabajador migrante afectado por una violación de esta ley por parte de un patrón o un contratista, tiene derecho de demandarle al presunto violador en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Un trabajador que se ha sometido a represalia ilegal puede sentar una demanda en contra del patrón o contratista involucrado, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

Wyoming

CONTRATISTAS LABORALES Y RECLUTAMIENTO

● LEY DE AGENCIAS DE EMPLEO

CONDICIONES:

Licencias — Es contra la ley que un negocio o individuo, por dinero o ganancia, provea trabajadores a un patrón o refiera trabajadores a empleo, sin primeramente obtener del estado una licencia para agencias de empleo. La licencia tiene que ser exhibida en vista de todos, en el lugar donde la agencia o el agente hace negocio.

Fianzas — Se requiere que cada solicitante para una licencia obtenga una fianza en la cantidad de \$500, para asegurar cumplimiento con la ley sobre agencias de empleo.

Actos Prohibidos — Entre otras violaciones especificadas en la ley, una agencia con licencia no puede dar información falsa o engañosa, o hacer ninguna promesa falsa, relacionada al trabajo o empleo.

ADMINISTRACIÓN: *Labor Standards Office, Wyoming Department of Workforce Services, Cheyenne, Wyoming 82002 (307-777-7261).* Un trabajador que ha recibido información falsa o engañosa de un agente de empleo o de un contratista laboral, o que tiene evidencia de una violación de la ley sobre agencias de empleo, puede someter una queja al Departamento.

DERECHOS CIVILES

● LEY DE PRÁCTICAS JUSTAS EN EMPLEO DE WYOMING DE 1965

CONDICIONES: Por lo general, es ilegal que un ranchero o cualquier otro patrón con 2 o más empleados, rehuse a ocupar a un aplicante para trabajo, desocupe a un empleado, o discrimine en contra de una persona respecto a las condiciones de empleo, por razón de edad (40 años o mayor), sexo, raza, creencia, color, origen nacional, ascendencia, incapacidad, o embarazo, cuando la persona está calificada en otros respectos para hacer el trabajo.

ADMINISTRACIÓN: *Labor Standards Office, Wyoming Department of Workforce Services, Cheyenne, Wyoming 82002 (307-777-7261).* Una persona afectada por discriminación ilegal en el empleo puede registrar una queja con el Departamento, en cualquier momento dentro de 6 meses después de la violación.

NOTA ESPECIAL: Es contra esta ley que un patrón reduzca el sueldo o salario de un trabajador como un modo de eliminar discriminación ilegal de salarios.

● LEY DE PAGO PAREJO

CONDICIONES: Se prohíbe que un ranchero o cualquier otro patrón en Wyoming pague salarios a unos trabajadores a un sueldo que sea menos que el sueldo pagado a trabajadores del otro sexo para trabajo igual, en tareas que requieren habilidad, esfuerzo y responsabilidad igual y que se hacen bajo condiciones de trabajo similares.

Diferencias en salarios bajo un sistema de antigüedad (la duración de empleo con el mismo patrón o en la misma compañía), un sistema de mérito, un sistema que mide salarios según la cantidad o calidad de producción, o algún otro sistema basado en un factor aparte de género, por lo general no se consideran discriminatorias.

ADMINISTRACIÓN: *Labor Standards Office, Wyoming Department of Workforce Services, Cheyenne, Wyoming 82002 (307-777-7261).*

En vez de registrar un reclamo o una queja con el Departamento, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir esta ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

PESTICIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS AGRÍCOLAS

● LEY DE CONTROL DE PESTICIDAS AMBIENTALES DE WYOMING DE 1973

CONDICIONES:

Certificación — Por lo general, se prohíbe que los rancheros y sus empleados apliquen pesticidas de uso restringido a las cosechas agrícolas, a no ser que sean certificados como aplicadores privados. Entre otras condiciones, la certificación requiere que cada solicitante muestre su competencia en el uso y manejo de estos productos al pasar un curso de entrenamiento, completar un manual de instrucción, o pasar un examen por escrito o de palabra.

De igual manera, alguien que planea hacer negocio aplicando pesticidas restringidos en propiedad ajena, por dinero o ganancia, tiene que ser certificado como aplicador comercial, lo cual requiere que pase un examen y satisfaga otras calificaciones.

Notificaciones — Antes de cada aplicación de pesticidas, los aplicadores comerciales deben informar al cliente sobre el nombre del producto que se va a usar, los peligros potenciales de los pesticidas que se quedan en las plantas y en la tierra, el período de tiempo (si lo hay) que personas deben esperar antes de entrar o reingresar al área tratada, y cualquier período de espera antes de levantar la cosecha.

Actos Prohibidos — Es contra la ley que alguien participe en cualquiera de las siguientes prácticas:

- (1) Quitar, cambiar, marcar o destruir cualquier parte de la etiqueta de un producto de pesticidas, antes de desecharlo.
- (2) Usar un pesticida registrado en una manera que no va de acuerdo con las instrucciones en la etiqueta.
- (3) Dejar de o rehusar mantener registros obligatorios.
- (4) Usar un pesticida restringido sin la certificación que se requiere para hacerlo, o sin la supervisión directa de un aplicador certificado.
- (5) Usar pesticidas restringidos en una manera contraria a la clase de certificación o licencia del aplicador.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticide Section, Technical Services Division, Wyoming Department of Agriculture, Cheyenne, Wyoming 82002 (307-777-7321; toll-free 800-877-9975).*

● LEY DE CONTROL DE PESTICIDAS AMBIENTALES DE WYOMING DE 1973 (APLICACIÓN AÉREA)

CONDICIONES:

Certificación de Aplicadores Aéreos — Además del conocimiento general y las competencias que se requieren de todas categorías de aplicadores de pesticidas, los solicitantes para certificación aérea tienen que mostrar conocimiento práctico sobre el calibrado y mantenimiento de equipo aéreo, así como los métodos de evitar problemas asociados con la aplicación de pesticidas desde el aire, como desvío y daño no objetivo.

Registro de Aeronaves — Cualquier persona o negocio que aplica pesticidas desde el aire tiene que registrar cada avión o helicóptero usado para ese propósito con el estado cada año. El dueño u operador tiene que proveer a la agencia estatal (1) el nombre del fabricante del avión o helicóptero, su modelo y tipo, (2) el número de identificación del vehículo, (3) el nombre del dueño, y (4) el nombre de la persona que lo usa, si no es el dueño. Hay una cuota anual de registro de \$25.

ADMINISTRACIÓN: *Pesticide Section, Technical Services Division, Wyoming Department of Agriculture, Cheyenne, Wyoming 82002 (307-777-7321; toll-free 800-877-9975).*

● LEY DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL DE WYOMING (COMUNICACIÓN DE RIESGOS)

CONDICIONES: Bajo la autoridad de esta ley, la comisión estatal sobre salud y seguridad ocupacional ha adoptado reglas que requieren que los patrones le den información a los trabajadores acerca de los productos químicos peligrosos que encuentran

en el trabajo. Estas reglas son básicamente iguales a las de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*), y se aplican a todos los patrones agrícolas en Wyoming.

ADMINISTRACIÓN: *Wyoming OSHA, Wyoming Department of Workforce Services, Cheyenne, Wyoming 82002 (307-777-7786).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

● LEY DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL DE WYOMING (AMONIA ANHIDRA)

CONDICIONES: La comisión estatal sobre salud y seguridad ocupacional ha adoptado reglamentos para el almacenamiento y uso de amonia anhidra, la cual se usa como fertilizante (o sea, embono) en la agricultura. Los reglamentos de seguridad sobre la amonia son básicamente iguales a los de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Pesticidas y Productos Químicos Agrícolas*), y se aplican a todas las operaciones agrícolas en el estado.

ADMINISTRACIÓN: *Wyoming OSHA, Wyoming Department of Workforce Services, Cheyenne, Wyoming 82002 (307-777-7786).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

SALUD Y SEGURIDAD

● LEY DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL DE WYOMING

CONDICIONES: Por lo general, los rancheros y los demás patrones tienen que proteger a los trabajadores contra peligros en el trabajo que pueden resultar en la muerte o en grave daño, y cumplir con todos los reglamentos estatales sobre la seguridad y salud que apliquen a su trabajo.

Más específicamente, la comisión estatal sobre salud y seguridad ocupacional ha adoptado reglas que requieren protecciones en los tractores para no voltearse, y medidas para la seguridad en otro equipo agrícola. Estas reglas son básicamente iguales a los reglamentos establecidos por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE.UU. (*vea el resumen, EE.UU. — Salud y Seguridad*), y se aplican a todas las operaciones agrícolas en Wyoming.

ADMINISTRACIÓN: *Wyoming OSHA, Wyoming Department of Workforce Services, Cheyenne, Wyoming 82002 (307-777-7786).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

SEGURO Y COMPENSACIÓN

● LEY DE SEGURIDAD DE EMPLEO DE WYOMING

CONDICIONES: Los rancheros y otros patrones agrícolas tienen que pagar impuestos estatales de seguro de desempleo si, en este año o en el año pasado, pagaron \$20,000 o más en salarios agrícolas en un período de 3 meses (un cuarto del calendario), u ocuparon a 10 o más trabajadores agrícolas en cada una de 20 diferentes semanas. La agencia estatal que administra el programa de desempleo le da crédito a cada trabajador por la cantidad de salarios reportados por el patrón.

Los campesinos que no tienen trabajo pueden calificar para beneficios de desempleo si han acumulado los créditos necesarios por haber trabajado para uno o más de estos patrones, y si satisfacen los demás requisitos de elegibilidad.

ADMINISTRACIÓN: *Unemployment Insurance Division, Wyoming Department of Workforce Services, Casper, Wyoming 82601 (307-235-3264).* Reclamos para beneficios de desempleo se pueden hacer por teléfono, al 307-473-3789, o en línea, en doe.state.wy.us/InetClaims.

SUELDOS Y HORAS

● LEYES DE PAGO Y COLECCIÓN DE SALARIOS

CONDICIONES: Cuando un empleado deje su trabajo, o el patrón termine el empleo, los salarios finales se le tienen que pagar no más tarde que el próximo día regular de pago. Los salarios tienen que ser pagados en moneda legal de EE.UU., o por cheque.

ADMINISTRACIÓN: *Labor Standards Office, Wyoming Department of Workforce Services, Cheyenne, Wyoming 82002 (307-777-7261)*. Un trabajador que no ha recibido pago final de acuerdo con estas condiciones de ley, puede someter un reclamo al Departamento, siempre que la suma no exceda a \$500 o 2 meses de salarios, lo que sea más. Después de una investigación, si el reclamo parece válido, la agencia tiene la autoridad de tomar acción legal en nombre del trabajador para recoger los salarios no pagados.

TRABAJO DE MENORES

● LEYES DE TRABAJO DE MENORES

CONDICIONES:

Edad Mínima — Bajo las leyes estatales sobre el trabajo de menores, niños de cualquier edad pueden ser empleados en la agricultura.

Empleo Durante Horas Escolares — Nadie bajo la edad de 16 años que está inscripto en una escuela pública o privada en Wyoming, puede ser empleado, o permitido a que trabaje, en la agricultura o cualquier otra industria durante el tiempo que su escuela está en sesión.

Ocupaciones Peligrosas — Las leyes sobre trabajo de menores también prohíben el empleo de un muchacho menor de 16 en cualquier trabajo que requiere contacto con o exposición a productos químicos peligrosos, lo cual puede excluir trabajo de estos muchachos en ciertas operaciones agrícolas en las cosechas tratadas con pesticidas.

ADMINISTRACIÓN: *Labor Standards Office, Wyoming Department of Workforce Services, Cheyenne, Wyoming 82002 (307-777-7261)*.

● LEY DE ASISTENCIA OBLIGATORIA

CONDICIONES: Con pocas excepciones, cada padre, madre u otra persona que tiene control de un niño que sea residente de Wyoming, que tiene cuando menos 7 años de edad en el 15 de septiembre de un año escolar, pero que no ha cumplido los 16 años o acabado el grado 10, tiene que mandar el niño a una escuela pública o privada ese año, para todo el tiempo que las escuelas públicas locales están en sesión.

ADMINISTRACIÓN: Esta ley se hace cumplir por los oficiales de asistencia, designados por los consejos escolares locales.

Programas Relacionados y Asistencia con Cumplimiento

PROGRAMAS CAMPESINOS DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO

Servicios de Carrera. Por medio de 56 concesionarios — organizaciones no lucrativas, así como agencias públicas — el Departamento de Trabajo de los EE.UU. proporciona servicios de carrera a los trabajadores del campo en todos los estados (menos Alaska) y en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico. La mayoría de los fondos disponibles en este programa (conocido como el "NFJP") se invierten en ayudar a los trabajadores agrícolas a obtener y conservar trabajo permanente y de todo el año, tanto en la agricultura como en otros sectores. El énfasis principal del programa es entrenamiento vocacional, junto con servicios de apoyo, que ponen al participante en una nueva carrera o resulta en empleo agrícola más estable.

Los operadores del programa encuentran diariamente a trabajadores enfrentándose a los retos de trabajo que abordan las leyes catalogadas en esta guía — salarios que no han sido pagados, la falta de facilidades de sanidad en la labor, la pérdida o negación de beneficios de empleo, y otros. Un elemento clave del programa en muchas áreas — y permitido bajo los reglamentos del NFJP, dentro del alcance de la actividad nombrada "asistencia relacionada" — es ayudar a poner a los trabajadores en contacto con las agencias de cumplimiento y con recursos legales para resolver esta clase de quejas.

Operadores de Servicios de Carrera NFJP

ALABAMA	Telamon Corporation 51 Wisteria Place Millbrook, Alabama 36054 334-239-2600
ARIZONA	Portable Practical Educational Preparation, Inc. 806 East 46th Street Tucson, Arizona 85713 520-770-2500
ARKANSAS	Arkansas Human Development Corporation 300 South Spring Street, Suite 700 Little Rock, Arkansas 72201 501-374-1103
CALIFORNIA	California Human Development 3835 N. Freeway Drive, Suite 140 Sacramento, California 95834 916-514-4313 Center for Employment Training 701 Vine Street San Jose, California 95110 408-287-7924 Central Valley Opportunity Center 6838 West Bridget Court / P.O. Box 1389 Winton, California 95388 209-357-0062 La Cooperativa Campesina de California 7801 Folsom Boulevard, Suite 365 Sacramento, California 95826 916-388-2220 Employers' Training Resource 1600 E. Belle Terrace Bakersfield, California 93307 661-336-6893

CALIFORNIA (<i>continuación</i>)	Proteus, Inc. 1830 North Dinuba Boulevard Visalia, California 93291 559-733-5423
COLORADO	Rocky Mountain SER 3555 Pecos Street Denver, Colorado 80211 719-980-5464
CONNECTICUT	New England Farmworkers Council 56 Arbor Street, Suite 307 Hartford, Connecticut 06114 860-293-2552
DELAWARE	Telamon Corporation 26351 Patriots Way, Building W4 Georgetown, Delaware 19947 410-546-4604
FLORIDA	Florida Farmworker Jobs and Education Program Florida Department of Education 1313 N. Tampa Street, Suite 103 Tampa, Florida 33602 813-224-1920
GEORGIA	Telamon Corporation 102 Corporate Square Dublin, Georgia 31021 478-304-1174
HAWAII	Maui Economic Opportunity, Inc. 99 Mahalani Street Wailuku, Hawaii 96793 808-249-2990
IDAHO	Idaho Migrant Council, Inc. 317 Happy Day Boulevard, Suite 250 Caldwell, Idaho 83607 208-454-1652
ILLINOIS	Illinois Migrant Council 118 S. Clinton Street, Suite 500 Chicago, Illinois 60661 312-663-1522
INDIANA	Proteus, Inc. 3850 Merle Hay Road, Suite 500 Des Moines, Iowa 50310 515-271-5306
IOWA	Proteus, Inc. 3850 Merle Hay Road, Suite 500 Des Moines, Iowa 50310 515-271-5306
KANSAS	SER Corporation 1020 North Main, Suite D Wichita, Kansas 67203 316-264-5372

KENTUCKY	Kentucky Farmworker Program, Inc. P. O. Box 51146 Bowling Green, Kentucky 42102 270-782-2330
LOUISIANA	Motivation Education & Training, Inc. 124 E. Main Street New Iberia, Louisiana 70560 337-367-6654
MAINE	Eastern Maine Development Corporation 248 State Street, Suite 15A Ellsworth, Maine 04605 207-610-1521
MARYLAND	Telamon Corporation 31901 Tri-County Way, Suite 112 Salisbury, Maryland 21804 410-546-4604
MASSACHUSETTS	New England Farm Workers Council 11-13 Hampden Street, 3rd Floor Springfield, Massachusetts 01103 413-536-5403
MICHIGAN	Telamon Corporation 416 North Cedar Street Lansing, Michigan 48912 517-323-7002
MINNESOTA	Motivation Education & Training, Inc. P. O. Box 1838 New Caney, Texas 77357 830-776-0660
MISSISSIPPI	Mississippi Delta Council for Farmworker Opportunities, Inc. 1005 N. State Street Clarksdale, Mississippi 38614 662-627-1121
MISSOURI	UMOS 4212 South Hocker Drive, Suite 220 Independence, Missouri 64055 816-836-5887
MONTANA	Rural Employment Opportunities P.O. Box 831 Helena, Montana 59624 406-442-7850
NEBRASKA	Proteus, Inc. 3830 VerMaas Place, Suite A Lincoln, Nebraska 685021459 402-805-4004
NEVADA	Oregon Human Development Corporation 9600 Southwest Oak Street, Suite 565 Tigard, Oregon 97223 503-452-6661

NEW HAMPSHIRE	New England Farm Workers Council 11-13 Hampden Street Springfield, Massachusetts 01103 413-272-2299
NEW JERSEY	PathStone Corporation 76 W. Landis Avenue, Suite C Vineland, New Jersey 08360 856-696-1000
NEW MEXICO	HELP-New Mexico, Inc. 5101 Copper Avenue, N.E. Albuquerque, New Mexico 87108 505-766-4950
NEW YORK	PathStone Corporation 400 East Avenue Rochester, New York 14607 585-340-3386
NORTH CAROLINA	Telamon Corporation 5560 Munford Road, Suite 107 Raleigh, North Carolina 27612 919-239-8151
NORTH DAKOTA	Motivation Education & Training, Inc. P. O. Box 1838 New Caney, Texas 77357 281-689-5544
NEW YORK	PathStone Corporation 400 East Avenue Rochester, New York 14607 585-340-3322
OKLAHOMA	ORO Development Corporation 909 S. Meridian Avenue, Suite 350 Oklahoma City, Oklahoma 73108 405-840-7077
OREGON	Oregon Human Development Corporation 9600 Southwest Oak Street, Suite 565 Tigard, Oregon 97223 503-452-6661
PENNSYLVANIA	PathStone Corporation 421 McFarlan Road, Suite E Kennett Square, Pennsylvania 19365 610-925-5600
PUERTO RICO	PathStone Corporation 400 East Avenue Rochester, New York 14607 585-340-3365
RHODE ISLAND	New England Farmworkers Council 56 Arbor Street, Suite 307 Hartford, Connecticut 06114 860-293-2552

SOUTH CAROLINA	Telamon Corporation 2000 Park Street, Suite 103 Columbia, South Carolina 29201 803-667-4218
SOUTH DAKOTA	Black Hills Special Services Cooperative 730 E. Watertown Street Rapid City, South Dakota 57701 605-394-5120
TENNESSEE	Tennessee Opportunity Programs, Inc. 437 Nissan Drive, Suite 502 / P.O. Box 925 Smyrna, Tennessee 37167 615-459-3600
TEXAS	Motivation Education & Training, Inc. P. O. Box 1838 New Caney, Texas 77357 281-689-5544
UTAH	Futures Through Training, Inc. 1140 East 36th Street, Suite 150 Ogden, Utah 84403 801-394-9774
VERMONT	PathStone Corporation 86 North Main Street St. Albans, Vermont 05478 877-764-4109
VIRGINIA	Telamon Corporation 808 Moorefield Park Drive, Suite 106 Richmond, Virginia 23236 804-355-4676
WASHINGTON	OIC of Washington 270-9th Street, N.E. East Wenatchee, Washington 98802 509-665-3718
WEST VIRGINIA	Telamon Corporation 5560 Munford Road, Suite 201 Raleigh, North Carolina 37612 919-239-8117
WISCONSIN	UMOS, Inc. 2701 S. Chase Avenue / P.O. Box 04129 Milwaukee, Wisconsin 53204 414-389-6000
WYOMING	Motivation Education & Training, Inc. P. O. Box 1838 New Caney, Texas 77357 281-689-5544
WASHINGTON, DC (Servicios Técnicos)	Association of Farmworker Opportunity Programs 1120-20th Street, N.W., Suite 300 South Washington, D.C. 20036 202-384-1754

Servicios de Vivienda para Campesinos. Además de entrenamiento vocacional y estabilización en el empleo, el Departamento de Trabajo también provee fondos a 11 organizaciones sin lucro, para el desarrollo de viviendas permanentes y temporales para los trabajadores agrícolas en 31 estados y Puerto Rico. Este programa se dirige a la necesidad de alojamiento uni y multifamiliar, tanto en las comunidades de casa, así como también en las localidades de trabajo de temporada. Aquí está una lista de las agencias que proveen estos servicios:

Concesionarios de NFJP con Servicios de Vivienda

Organización

Area de Operación

Community Resources & Housing Development Corporation
7305 Lowell Boulevard, Suite 200
Westminster, Colorado 80030
303-428-1448

Arizona, Colorado, Idaho, New Mexico, Texas

Florida Non-Profit Housing, Inc.
3909 Kenilworth Boulevard / P.O. Box 1987
Sebring, Florida 33871
863-385-2519

Delaware, Florida, Maryland, Mississippi, Virginia

La Cooperativa Campesina de California
7801 Folsom Boulevard, Suite 365
Sacramento, California 95826
916-388-2228

California

Motivation Education & Training, Inc.
P. O. Box 1838
New Caney, Texas 77357
281-689-5544

Texas, Louisiana

Office of Rural and Farmworker Housing
1400 Summitview Avenue, #203
Yakima, Washington 98902
509-248-7014

Washington, Oregon

PathStone Corporation
400 East Avenue
Rochester, New York 14607
585-340-3346

New York, Vermont, New Jersey, Maine,
Pennsylvania, Ohio, Indiana, Puerto Rico

PPEP Microbusiness & Housing Development Corporation
806 E. 46th Street
Tucson, Arizona 85713
520-770-2500

Arizona

Rural Community Assistance Corporation
3120 Freeboard Drive, Suite 201
West Sacramento, California 95691
916-447-9832

California, Hawaii

Self-Help Enterprises
8445 W. Elwin Court / P. O. Box 6520
Visalia, California 93290
559-802-1653

California

Tennessee Opportunity Programs, Inc.
437 Nissan Drive, Suite 502 / P. O. Box 925
Smyrna, Tennessee 37167
615-459-3600

Tennessee

UMOS, Inc.
Nebraska, 2701 S. Chase Avenue / P. O. Box 04129
Milwaukee, Wisconsin 53204
414-389-6006

Illinois, Iowa, Kansas, Minnesota, Missouri,
South Dakota, Wisconsin

PROYECTOS DE ASISTENCIA LEGAL PARA TRABAJADORES AGRÍCOLAS

En 1974, el Congreso estableció la Corporación de Servicios Legales (conocida como "LSC") para asistir a los programas locales que ofrecen servicios legales gratis a la gente de bajos ingresos. LSC actualmente le provee fondos a organizaciones en 43 estados y Puerto Rico, para ayudar a resolver algunos de los problemas especiales de los campesinos en este país. Aunque los fondos federales no se pueden usar para representar a los trabajadores en asuntos criminales, ni a las personas que no tienen autorización para trabajar en EE.UU., la mayoría de los proyectos de servicios legales para los trabajadores agrícolas pueden aceptar casos relacionados con el empleo, que envuelven muchos de los derechos mencionados en esta guía. Sigue un directorio de las oficinas principales de los operadores del programa:

Concesionarios de LSC con Servicios para Campesinos

<u>Organización</u>	<u>Estados de Operación</u>
California Rural Legal Assistance, Inc. 1430 Franklin Street, Suite 103 Oakland, California 94612 510-267-0762	California
California Rural Legal Assistance, Inc. 1430 Franklin Street, Suite 103 Oakland, California 94612 510-267-0762	California
Central Virginia Legal Aid Society, Inc. 101 W. Broad Street, Suite 101 / P.O. Box 12206 Richmond, Virginia 23241 804-648-1012	Virginia
Colorado Legal Services 1905 Sherman Street, Suite 400 Denver, Colorado 303-866-9399	Colorado
Florida Rural Legal Services, Inc. 1321 E. Memorial Boulevard Lakeland, Florida 33801 239-334-4554	Florida
Georgia Legal Services Program 104 Marietta Street, Suite 250 Atlanta, Georgia 30303 404-206-5175	Georgia
Idaho Legal Aid Services, Inc. 1447 S. Tyrell Lane Boise, Idaho 83706 208-336-8980	Idaho
Indiana Legal Services, Inc. Market Square Center, Suite 1850 151 N. Delaware Street Indianapolis, Indiana 46204 317-631-9410	Indiana

Iowa Legal Aid 1111 Ninth Street, Suite 230 Des Moines, Iowa 50314 515-243-2151	Iowa
Legal Assistance Foundation of Metropolitan Chicago (LAF) 120 S. LaSalle Street, Suite 900 Chicago, Illinois 60603 312-341-1070	Illinois
Legal Action of Wisconsin, Inc. 230 W. Wells Street, Room 800 Milwaukee, Wisconsin 53203 414-278-7777	Wisconsin
Legal Aid of Nebraska 209 S. 19th Street, Suite 200 Omaha, Nebraska 68102 402-348-1069	Nebraska
Legal Aid of North Carolina, Inc. 224 S. Dawson Street Raleigh, North Carolina 27601 919-856-2564	North Carolina
Legal Aid of Western Missouri 4001 Blue Parkway, Suite 300 Kansas City, Missouri 64130 816-474-6750	Missouri
Legal Aid of Western Ohio, Inc. 525 Jefferson Avenue, Suite 400 Toledo, Ohio 43604 419-724-0030	Ohio
Legal Aid Services of Oklahoma, Inc. 2915 N. Classen Boulevard, Suite 500 Oklahoma City, Oklahoma 73106 405-557-0020	Oklahoma
Legal Aid Services of Oregon 520 S.W. Sixth Avenue, Suite 1130 Portland, Oregon 97204 503-224-4094	Oregon
Legal Aid Society of Mid-New York, Inc. 268 Genesee Street Utica, New York 13502 315-793-7000	New York
Maryland Legal Aid 500 E. Lexington Street Baltimore, Maryland 21202 410-951-7680	Delaware, Maryland
Michigan Advocacy Program 420 N. Fourth Avenue Ann Arbor, Michigan 48104 734-665-6181	Michigan

Montana Legal Services Association
616 Helena Avenue, Suite 100
Helena, Montana 59601
406-442-9830

Montana

New Mexico Legal Aid
301 Gold Avenue, S.W. / P.O. Box 25486
Albuquerque, New Mexico 87102
505-243-7871

New Mexico

Northwest Justice Project
401 Second Avenue South, Suite 407
Seattle, Washington 98104
206-464-1519

Washington

Philadelphia Legal Assistance Center
718 Arch Street, Suite 300N
Philadelphia, Pennsylvania 19102
215-981-3808

Pennsylvania

Pine Tree Legal Assistance, Inc.
88 Federal Street / P.O. Box 547
Portland, Maine 04112
207-774-4753

Connecticut, Maine, Massachusetts, New
Hampshire, Rhode Island, Vermont

Puerto Rico Legal Services, Inc.
1859 Avenue Ponce de Leon, Pda. 26
Apartado 9134
San Juan, Puerto Rico 00908
787-728-8686

Puerto Rico

South Carolina Legal Services, Inc.
701 S. Main Street
Greenville, South Carolina 29601
803-744-4179

South Carolina

Southern Minnesota Regional Legal Services, Inc.
Alliance Bank Center
55 E. 5th Street, Suite 1000
St. Paul, Minnesota 55101
651-228-9823

Minnesota, North Dakota

South Jersey Legal Services, Inc.
745 Market Street
Camden, New Jersey 08102
856-964-2010

New Jersey

Texas RioGrande Legal Aid, Inc.
300 S. Texas Boulevard
Weslaco, Texas 78596
956-447-4800

Alabama, Arkansas, Kentucky, Louisiana,
Mississippi, Tennessee, Texas

Utah Legal Services, Inc.
205 North 400 West
Salt Lake City, Utah 84103
801-924-3381

Utah

OBSERVADORES-DEFENSORES ESTATALES

Bajo los reglamentos del Departamento de Trabajo de los EE.UU., los campesinos pueden reportar un problema relacionado con el trabajo a cualquier centro de carreras u oficina local de empleo, la cual debe ofrecer a poner la queja por escrito. Una queja puede ser en contra de un patrón a quien la oficina de empleo le refirió el trabajador, o puede envolver servicios proporcionados por la oficina local, pero la queja debe ser sometida dentro de 2 años después de que ocurrió la violación o incidente. Por lo general, si el asunto envuelve un patrón a quien la oficina de empleo le refirió el trabajador, la oficina local debe tratar de resolver la queja a la satisfacción del trabajador dentro de 5 días de trabajo. La oficina local debe referir otras clases de problemas de empleo a la agencia apropiada de cumplimiento inmediatamente.

En vez de ir a una oficina local de empleo, los campesinos pueden someter cualquier queja relacionada con el trabajo a la oficina central del servicio de empleo del estado. Cada queja recibida al nivel estatal generalmente tiene que ser resuelta dentro de 20 días de trabajo después de la fecha en que se reciba, o ser mandada a la agencia encargada del cumplimiento. Por lo general, si la cuestión no se ha arreglado dentro del límite de 20 días, la oficina estatal tiene que dar al trabajador una explicación por escrito y avisarle de su derecho a una audiencia.

El oficial del servicio de empleo que tiene la responsabilidad de tratar con las quejas de los campesinos en cada estado es el Observador-Defensor (conocido en inglés como el "Monitor Advocate"), estacionado de costumbre en la oficina principal del servicio estatal de empleo. Aquí sigue la dirección y número de teléfono del Observador-Defensor en cada estado (menos Alaska):

Oficina Nacional

National Monitor Advocate
Employment and Training Administration
U.S. Department of Labor
90-7th Street, Suite 17300
San Francisco, California 94103
415-625-7904

Oficinas Regionales

REGION 1	Regional Monitor Advocate Employment and Training Administration U.S. Department of Labor JFK Federal Building, Room E-350 Boston, Massachusetts 02203 617-788-0377	REGION 4	Regional Monitor Advocate Employment and Training Administration U.S. Department of Labor 525 Griffin Square, Room 317 Dallas, Texas 75202 972-850-4618
REGION 2	Regional Monitor Advocate Employment and Training Administration U.S. Department of Labor 170 S. Independence Mall West, Suite 825 E. Philadelphia, Pennsylvania 19106 15-861-5251	REGION 5	Regional Monitor Advocate Employment and Training Administration U.S. Department of Labor 230 S. Dearborn Street, 6th Floor Chicago, Illinois 60604 312-596-5515
REGION 3	Regional Monitor Advocate Employment and Training Administration U.S. Department of Labor 61 Forsyth Street, S.W., Room 6M12 Atlanta, Georgia 30303 404-302-5377	REGION 6	Regional Monitor Advocate Employment and Training Administration U.S. Department of Labor 90-7th Street, Suite 17300 San Francisco, California 94103 415-625-7924

Oficinas Estatales

ALABAMA	State Monitor Advocate Employment Service Department Alabama Department of Labor 649 Monroe Street, Room 2813 Montgomery, Alabama 36131 334-242-8020
ARIZONA	State Monitor Advocate Arizona Department of Economic Security 663 N. 1st Street San Luis, Arizona 85349 928-722-5545
ARKANSAS	State Monitor Advocate Arkansas Department of Workforce Services #2 Capital Mall, Room 434 / P. O. Box 2981 Little Rock, Arkansas 72201 501-683-2372
CALIFORNIA	State Monitor Advocate California Employment Development Department 800 Capitol Mall: MIC 74 / P. O. Box 826880 Sacramento, California 95814 916-651-9457 / Toll-Free 866-289-8356
COLORADO	State Monitor Advocate Workforce Development Programs Colorado Department of Labor and Employment 633-17th Street, 7th Floor Denver, Colorado 80202 303-318-8802
CONNECTICUT	State Monitor Advocate Connecticut Department of Labor 200 Folly Brook Boulevard Wethersfield, Connecticut 06109 860-263-6072
DELAWARE	State Monitor Advocate Division of Employment and Training 1114 S. DuPont Highway, Suite 104 Dover, Delaware 19901 302-857-5873
FLORIDA	State Monitor Advocate Workforce Program Support Department of Economic Opportunity 107 E. Madison Street, MSC G-229 Tallahassee, Florida 32399 850-921-3207
GEORGIA	State Monitor Advocate Georgia Department of Labor 148 Andrew Young International Boulevard, N.E., Suite 450 Atlanta, Georgia 30303 888-655-9340

HAWAII	State Monitor Advocate Workforce Development Division Department of Labor and Industrial Relations 830 Punchbowl Street, Room 329 Honolulu, Hawaii 96813 808-586-8820
IDAHO	State Monitor Advocate Idaho Department of Labor 317 W. Main Street Boise, Idaho 83735 208-332-3570 x3135
ILLINOIS	State Monitor Advocate Illinois Department of Employment Security 1701 E. Lincoln Highway DeKalb, Illinois 60115 312-793-1284
INDIANA	State Monitor Advocate Indiana Department of Workforce Development Government Center South, Room SE 308 10 N. Senate Avenue Indianapolis, Indiana 46204 317-233-6681
IOWA	State Monitor Advocate Workforce Services Division Iowa Workforce Development 1000 E. Grand Avenue Des Moines, Iowa 50319 515-725-2835
KANSAS	State Monitor Advocate Kansas Department of Commerce 1000 S.W. Jackson Street, Suite 100 Topeka, Kansas 66612 785-296-5014
KENTUCKY	State Monitor Advocate Office of Employment and Training Kentucky Department of Workforce Investment 275 E. Main Street, 2nd Floor West (2WA) Frankfort, Kentucky 40621 502-782-3079
LOUISIANA	State Monitor Advocate Office of Workforce Development Louisiana Workforce Commission 1001 N. 23rd Street, Capitol Station / P. O. Box 94094 Baton Rouge, Louisiana 70804 225-342-7632
MAINE	State Monitor Advocate Bureau of Labor Standards Maine Department of Labor 185 Lancaster Street Portland, Maine 04101 207-822-0152

MARYLAND	State Monitor Advocate Department of Labor, Licensing and Regulation 1100 N. Eutaw Street, Room 209 Baltimore, Maryland 21201 410-767-2050
MASSACHUSETTS	State Monitor Advocate Division of Career Services Labor and Workforce Development Charles F. Hurley Building 19 Stanford Street, 1st Floor Boston, Massachusetts 02114 617-626-5587
MICHIGAN	State Monitor Advocate Bureau of Workforce Transformation Michigan Department of Energy, Labor and Economic Growth 201 N. Washington Square, 5th Floor Lansing, Michigan 48913 517-241-8669
MINNESOTA	State Monitor Advocate Statewide Systems Department of Employment and Economic Development 332 Minnesota Street, Suite E200 St. Paul, Minnesota 55101 651-259-7513
MISSISSIPPI	State Monitor Advocate Mississippi Department of Employment Security P. O. Box 1699 Jackson, Mississippi 39215 601-321-6030
MISSOURI	State Monitor Advocate Division of Workforce Development Missouri Department of Economic Development 421 E. Dunklin / P. O. Box 1087 Jefferson City, Missouri 65102 573-751-3346
MONTANA	State Monitor Advocate Job Service Operations Bureau, WSD Montana Department of Labor and Industry / P. O. Box 1728 Helena, Montana 59624 406-444-2981
NEBRASKA	State Monitor Advocate Nebraska Department of Labor 550 S. 16th Street Lincoln, Nebraska 68509 402-471-4720
NEVADA	State Monitor Advocate Workforce Investment Support Services Employment Security Division Department of Employment, Training and Rehabilitation 500 E. Third Street Carson City, Nevada 89713 775-684-0315

NEW HAMPSHIRE	State Monitor Advocate New Hampshire Employment Security 32 South Main Street Concord, New Hampshire 03301 603-228-4083
NEW JERSEY	State Monitor Advocate New Jersey Department of Labor and Workforce Development P. O. Box 110, 13th Floor, Suite K Trenton, New Jersey 08625 609-292-4533
NEW MEXICO	State Monitor Advocate New Mexico Department of Workforce Solutions 226 S. Alameda Las Cruces, New Mexico 88005 575-524-6257
NEW YORK	State Monitor Advocate New York State Department of Labor State Office Building Campus Building #12, Room 572 Albany, New York 12240 518-457-0039
NORTH CAROLINA	State Monitor Advocate Division of Employment Security North Carolina Department of Commerce 313 Chapanoke Road, Suite 210 / P. O. Box 27625 Raleigh, North Carolina 27611 919-814-0464
NORTH DAKOTA	State Monitor Advocate Job Service North Dakota 1000 E. Divide Avenue / P. O. Box 5507 Bismarck, North Dakota 58506 701-328-1976
OHIO	State Monitor Advocate Ohio Department of Job and Family Services 4020 E. Fifth Avenue / P. O. Box 1618 Columbus, Ohio 43216 614-466-9646 / Toll-Free 800-282-3525
OKLAHOMA	State Monitor Advocate Oklahoma Employment Security Commission Will Rogers Memorial Building / P. O. Box 52003 Oklahoma City, Oklahoma 73152 405-557-5474
OREGON	State Monitor Advocate Oregon Employment Department 875 Union Street, N.E., Room 201 Salem, Oregon 97311 503-947-1996

PENNSYLVANIA	State Monitor Advocate Bureau of Employer and Career Services Department of Labor and Industry L&I Building, Seventh & Forster Streets, 13th Floor West Harrisburg, Pennsylvania 17120 717-346-1065
PUERTO RICO	State Monitor Advocate Bureau of Employment Security Puerto Rico Department of Labor and Human Resources P. O. Box 195540 / San Juan, Puerto Rico 00919 1590 Ponce de León Avenue, Suite 4 Río Piedras, Puerto Rico 00926 787-625-3137
RHODE ISLAND	State Monitor Advocate Rhode Island Department of Labor and Training 1511 Pontiac Avenue, Building 73-2 Cranston, Rhode Island 02920 401-462-8806
SOUTH CAROLINA	State Monitor Advocate Division of Organizational Integrity South Carolina Department of Employment and Workforce 631 Hampton Street Columbia, South Carolina 29202 803-737-2535
SOUTH DAKOTA	State Monitor Advocate South Dakota Department of Labor Kneip Building, 700 Governors Drive Pierre, South Dakota 57501 605-773-3101
TENNESSEE	State Monitor Advocate Tennessee Department of Labor and Workforce Development 220 French Landing Drive, 4B Nashville, Tennessee 37243 615-741-5671
TEXAS	State Monitor Advocate Texas Workforce Commission 101 E. 15th Street & Congress, Room 202T Austin, Texas 78778 512-475-1179
UTAH	State Monitor Advocate Utah Department of Workforce Services 140 East 300 South Salt Lake City, Utah 84111 801-526-4312
VERMONT	State Monitor Advocate Vermont Department of Labor 201 Lapham Bay Road / P. O. Box 183 Shoreham, Vermont 05770 802-595-2912

VIRGINIA

State Monitor Advocate
Virginia Employment Commission
703 E. Main Street, Room 308
Richmond, Virginia 23219
804-786-6094

WASHINGTON

State Monitor Advocate
Washington State Employment Security Department
1530 Stevens Street / P. O. Box 9046
Walla Walla, Washington 99362
509-527-1844

WEST VIRGINIA

State Monitor Advocate
Employment Services Programs
WorkForce West Virginia
112 California Avenue, Room 406-A
Charleston, West Virginia 25305
304-558-2850

WISCONSIN

State Monitor Advocate
Bureau of Job Service
Division of Employment and Training
Department of Workforce Development
201 E. Washington Avenue, Room E-100 / P. O. Box 7972
Madison, Wisconsin 53707
608-266-0487

WYOMING

State Monitor Advocate
Employment Services Division
Wyoming Department of Workforce Services
851 Werner Court, Suite 121
Casper, Wyoming 82601
307-233-4657